

Sygn. akt XP 743/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 kwietnia 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: G. K., C. S.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 9 kwietnia 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **E. C.**

przeciwko: **(...) we W.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, wynagrodzenie

I. zasądza od strony pozwanej (...) we W. na rzecz powódki E. C. kwotę 11.100,00 zł (jedenaście tysięcy sto złotych i 00/100) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 30 stycznia 2015 r.;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 730,00 zł (siedemset trzydzieści złotych i 00/100) z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 490 zł od dnia 1 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 240 zł od dnia 1 października 2014 r. do dnia zapłaty

tytułem wynagrodzenia;

III. umarza postępowanie w zakresie kwoty, co do której powódka cofnęła powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia, tj. kwoty 3.230,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi;

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki odsetki ustawowe za opóźnienie:

- od kwoty 1 687,43 zł od dnia 1 maja 2014 r. do dnia 6 maja 2014 r.,

- od kwoty 5 643 zł od dnia 1 października 2014 r. do dnia 14 października 2014 r.,

- od kwoty 2 630,01 zł za dzień 1 października 2014 r.,

- od kwoty 11 096,52 zł od dnia 1 października 2014 r. do dnia 7 listopada 2014 r.;

- od kwoty 424,73 zł od dnia 1 października 2014 r. do dnia 18 listopada 2014 r.;

V. dalej idące powództwo oddala.

VI. **wyrokwowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 907,62 zł.**

VII. **zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 747 zł tytułem zwrotu kosztów procesowych;**

VIII. **nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 1873 zł tytułem części kosztów sądowych, od których powódka była zwolniona z mocy ustawy oraz kosztów sądowych pokrytych tymczasowo przez Skarb Państwa;**

IX. **pozostałymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 czerwca 2014 r. (data stempla pocztowego) powódka E. C. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 15 czerwca 2014 r., a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia – o zasądzenie od strony pozwanej (...) we W. odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (11 000 zł), oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania (k. 3, 4).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powódka wskazała, że w dniu 6 września 2007 r. zawarła ze stroną pozwaną umowę o pracę, która aneksem z dnia 29 lutego 2008 r. stała się umową o pracę na czas nieokreślony. Powódka zatrudniona została na stanowisku adiunkta. W dniu 15 czerwca 2014 r., kiedy powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby i pojawiła się w zakładzie pracy jedynie celem zabrania i pozostawienia dokumentów oraz dostarczenia zwolnienia lekarskiego pracodawca zakomunikował powódce, że podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, bez fizycznego wręczenia powódce wypowiedzenia, podania przyczyn, pouczenia o przysługujących prawach. W ocenie powódki zachowanie pracodawcy jest szykanowaniem powódki za jej pisemnie udokumentowany w formie zastrzeżeń do porozumienia brak zgody powódki jako Przedstawiciela Pracowników Katedry Zarządzania na obniżenie indywidualnych uposażeń wszystkim pracownikom uczelni, do czego powódka była bezprawnie przymuszana przez pracodawcę.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) we W. wniosła o odrzucenie pozwu, ewentualnie zaś o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 83 – 89).

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała w pierwszej kolejności, że pozew winien ulec odrzuceniu, albowiem został on wniesiony z naruszeniem ustawowego siedmiodniowego terminu do wniesienia odwołania (termin ten upływał z dniem 22 czerwca 2014 r.). Odnosząc się do wniosku o oddalenie powództwa strona pozwana wskazała, że wypowiedzenie umowy o pracę nie naruszyło przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, w szczególności art. 41 k.p. W dniu 15 czerwca 2014 r. powódka stawiała się do pracy o godzinie 7:30, a następnie przeprowadzała zajęcia ze studentami zgodnie z harmonogramem zajęć. Około godziny 15:30 Rektor I. T. odbyła spotkanie z powódką, w trakcie którego poinformowała powódkę o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz próbowała fizycznie wręczyć powódce dokument obejmujący treść oświadczenia o wypowiedzeniu umowy. Powódka odmówiła przyjęcia wypowiedzenia wskazując, że jest na zwolnieniu lekarskim, które wyjęła z torby i okazała I. T., a następnie opuściła gabinet, w którym odbywało się spotkanie. W dniu 15 czerwca 2014 r. powódka była więc w pracy i faktycznie ją świadczyła. Wbrew twierdzeniom powódki, nie stawiała się ona w zakładzie pracy jedynie w celu złożenia zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy.

Odnosząc się do samej przyczyny wypowiedzenia strona pozwana podkreśliła, iż wskazana w oświadczeniu przyczyna (powody ekonomiczne – spadek liczby studentów Uczelni) jest przyczyną rzeczywistą i prawdziwą. Strona pozwana wskazała, że na przestrzeni lat 2011 – 2014 liczba studentów uczelni zmniejszyła się trzykrotnie. Spadek liczby studentów i związany z tym spadek przychodów przy niezmnijających się kosztach prowadzenia działalności

spowodował poważne problemy finansowe, które z kolei spowodowały konieczność zmniejszenia kosztów oraz dostosowania liczby pracowników do potrzeb pracodawcy. W Katedrze Zarządzania, w której pracowała powódka, zwolnionych zostało do czerwca 2014 r. łącznie z powódką czterech pracowników, a z dwoma pracownikami nie zawarto kolejnych umów na czas oznaczony.

Pismem procesowym z dnia 14 marca 2015 r. powódka **rozszerzyła żądanie pozwu** wskazując, że domaga się dodatkowo zasądzenia od strony pozwanej kwoty 23 905,61 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za rok akademicki: 2011/2012 (kwota 3 720 zł z odsetkami), 2012/2013 (kwota 2 590 zł wraz z odsetkami), 2013/2014 (kwota 17 595,61 zł wraz z odsetkami) (k. 126 – 136).

Uzasadniając powyższe powódka wskazała, że w roku akademickim 2011/2012 przepracowała w sumie 411 godzin, przy rocznym wymiarze godzin 240, zaś pozwana zapłaciła powódce tylko za 399 godzin. Z tytułu godzin nadliczbowych powódka winna otrzymać wynagrodzenie w kwocie 780 zł, a ponadto kwotę 2 400 zł za magistrantów, którzy pod kierunkiem powódki napisali prace dyplomowe, 420 zł z tytułu recenzji 12 prac magisterskich oraz 120 zł za przeegzaminowanych studentów.

Odnośnie roku akademickiego 2012/2013 powódka wskazała, że przepracowała 509 godzin przy rocznym wymiarze godzin 240, zaś pozwana zapłaciła za 492 godziny. Z tytułu godzin nadliczbowych powódka winna otrzymać wynagrodzenie w kwocie 830 zł, a ponadto kwotę 100 zł za pracę w komisji egzaminacyjnej w dniu 24 czerwca 2013 r., 10 zł za pracę w komisji w dniu 29 października 2013 r., 1 100 zł za 11 prac licencjackich, 110 zł za pracę w komisji egzaminującej obrony licencjackie w dniu 24 czerwca 2013 r., 400 zł za 4 prace licencjackie, 40 zł za pracę w komisji egzaminacyjnej w dniu 29 października 2013 r.

Odnośnie roku akademickiego 2013/2014 powódka wskazała, że przepracowała w samym tylko semestrze zimowym 366 godzin przy pensum rocznym 250 godzin. Pozwana nie wypłaciła powódce wynagrodzenia za 43 godziny w kwocie 2 445 zł. Ponadto powódka winna otrzymać kwotę 360 zł z tytułu godzin zrealizowanych w komisjach egzaminacyjnych, 12 740 zł tytułem seminariów prowadzonych w trybie indywidualnym, 518 zł z tytułu dopłaty do wypłaconej odprawy, 259 zł z tytułu dopłaty do wynagrodzenia za wrzesień 2014 r., 261,31 zł tytułem dopłaty do wynagrodzenia, 1 110 zł tytułem dopłaty do wynagrodzenia.

Pismem procesowym z dnia 25 maja 2015 r. strona pozwana uznała roszczenie powódki za rok akademicki 2011/2012 co do kwoty 370 zł tytułem recenzji prac magisterskich i licencjackich oraz co do kwoty 120 zł za udział w komisjach egzaminacyjnych. Pozostałe roszczenia powódki strona pozwana określiła jako niezasadne (k. 471).

Pismem procesowym z dnia 21 czerwca 2015 r. powódka odstąpiła od dochodzenia kwoty 780 zł za rok akademicki 2011/2012, kwoty 2 400 zł za rok akademicki 2011/2012, kwoty 50 zł (różnica między dochodzoną przez powódkę kwotą 420 zł, a uznaną przez pracodawcę kwotą 370 zł). Powódka podtrzymała pozostałe zgłoszone uprzednio roszczenia i dodatkowo rozszerzyła żądanie pozwu o należności za przepracowane godziny rzeczywiste odpowiadające limitowi godzin przedmiotów seminarium dyplomowe i seminarium magisterskie, zrealizowanych przez powódkę za studentami uprawnionymi przez powódkę do kontynuacji nauki tych przedmiotów w trybie indywidualnej organizacji studiów w latach 2011/2012, 2012/2013 (k. 713, 714). Na rozprawie w dniu 24 czerwca 2015 r. pełnomocnik powódki oświadczył, iż cofa roszczenie o kwotę 3 230 zł, co wynika z pisma procesowego z dnia 21 czerwca 2015 r., i w tym zakresie zrzeka się roszczenia (k. 740).

Pismem procesowym z dnia 16 września 2015 r. powódka rozszerzyła żądanie pozwu o kwotę 6 500 zł wraz z odsetkami ustawowymi (k. 761). Powódka wskazała, że na dochodzoną kwotę składają się należności z tytułu wynagrodzenia za pracę, jakie powódka winna otrzymać z uwagi na zwiększenie wymiaru pensum, które w momencie zatrudnienia wynosiło 210 godzin, a następnie zostało zwiększone do 240 i 250 godzin.

Pismem procesowym z dnia 23 listopada 2015 r. strona pozwana wniosła o oddalenie roszczenia o zapłatę kwoty 6 500 zł wraz z odsetkami, zgłoszonego przez powódkę w piśmie z dnia 16 września 2015 r. Ponadto strona

pozwana zgłosiła zarzut przedawnienia roszczeń powódki sformułowanych w piśmie z dnia 16 września 2015 r. za lata 2011 i 2012 (k. 903 – 905).

W piśmie procesowym z dnia 5 lipca 2016 r. (k. 1062, 1063) powódka wskazała, że domaga się także zasądzenia odsetek ustawowych od nieterminowych wypłat, liczonych od kwoty:

1. 1 687,43 zł (połowa wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2014 r.) – od dnia 1 maja 2014 r. do dnia 6 maja 2014 r.;
2. 5 643 zł (odprawa pieniężna) – od dnia 1 października 2014 r. do dnia 14 października 2014 r.;
3. 2 630,01 zł (wynagrodzenie za miesiąc wrzesień 2014 r.) – od dnia 1 października 2014 r. do dnia 1 października 2014 r.;
4. 11 096,52 zł (I część należności za godziny ponadwymiarowe za rok 2014) – od dnia 1 października 2014 r. do dnia 7 listopada 2014 r.;
5. 424,73 zł (II część należności za godziny ponadwymiarowe za rok 2014 r.) – od dnia 1 października 2014 r. do dnia 18 listopada 2014 r.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

(...) we W. (dalej: (...)) jest zawodową uczelnią niepubliczną, wpisaną pod numerem 111 w rejestrze uczelni niepublicznych i związków uczelni niepublicznych. Uczelnia posiada osobowość prawną, a jej siedzibą jest miasto W.. (...) posiada Statut, który wszedł w życie z dniem 1 września 2012 r.

Organami uczelni są Senat i (...) Wydziału, a organami jednoosobowymi – Rektor, Dziekan i Kanclerz. Kadencja organów trwa 4 lata, rozpoczyna się 1 września a kończy 31 sierpnia (§ 6 Statutu). W skład Senatu wchodzi: rektor jako przewodniczący, wszyscy prorektorzy, wszyscy dziekani, kanclerz, dwie osoby delegowane przez założyciela, w tym jedna reprezentująca pracowników uczelni nie będących nauczycielami akademickimi, po dwie osoby posiadające tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego, zatrudnione na uczelni w pełnym wymiarze czasu pracy, będące reprezentantami nauczycieli akademickich, wybrane przez każdą z rad wydziału, przedstawiciele studentów, w tym przewodniczący samorządu studentów uczelni, w ilości ustalonej przez rektora, nie mniejszej niż 20 % wszystkich członków senatu (§ 7 ust. 1 Statutu). Do kompetencji Senatu należy m.in. określanie na dany rok akademicki rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych i zasad jego rozliczenia (§ 8 pkt 8 Statutu).

W Statucie przewidziano, że czas pracy nauczyciela akademickiego jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Zakres i wymiar obowiązków nauczyciela akademickiego ustala Rektor, z tym, że zajęcia dydaktyczne są powierzane na dany semestr i rok akademicki zgodnie z zasadami ustalonymi przez Senat. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych wynosi 120 – 300 godzin dla pracowników naukowo – dydaktycznych, 240 – 360 godzin dla pracowników dydaktycznych, 300 – 540 godzin dla lektorów i równorzędnych (§ 38 Statutu).

Dowód: Statut (...) (k. 496 – 506)

Powódka E. C. została zatrudniona u strony pozwanej, w (...) we W., na podstawie umowy o pracę z dnia 6 września 2007 r., zawartej na czas określony od dnia 17 września 2007 r. do dnia 30 września 2008 r. Na podstawie umowy o pracę z dnia 6 września 2007 r. powódce powierzono stanowisko adiunkta (nauczyciel akademicki, pracownik naukowo – dydaktyczny), w pełnym wymiarze czasu pracy i w obowiązującym pensum dydaktycznym. Strony ustaliły wynagrodzenie miesięczne powódki w wysokości 2 700 zł brutto oraz dodatek za staż pracy w wysokości 1 % wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy w (...), wypłacany w okresach miesięcznych począwszy od czwartego roku pracy.

Aneksem nr (...) z dnia 29 lutego 2008 r. do umowy o pracę z dnia 6 września 2007 r. strony z dniem 1 marca 2008 r. ustaliły, że umowa o pracę zostaje zawarta na czas nieokreślony, a wysokość miesięcznego wynagrodzenia

zasadniczego wynosi 3 100 zł brutto, w tym 2 800 zł brutto wynagrodzenia podstawowego oraz 300 zł brutto dodatku specjalnego za pierwsze miejsce pracy.

Aneks nr (...) z dnia 14 października 2008 r. do umowy o pracę z dnia 6 września 2007 r. strony z dniem 1 października 2008 r. ustaliły, że na wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3 700 zł brutto miesięcznie składa się kwota 3 200 zł brutto wynagrodzenia podstawowego oraz 500 zł brutto dodatku specjalnego za pierwsze miejsce pracy.

Aneks nr (...) z dnia 3 października 2011 r. do umowy o pracę z dnia 6 września 2007 r. strony zgodnie oświadczyły, że z dniem 1 października 2011 r. zmieniają postanowienia w/w umowy m.in. w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, którego wysokość strony w przedmiotowym aneksie ustaliły na poziomie 3 700 zł brutto miesięcznie.

Zatrudnienie w (...) było dla powódki podstawowym miejscem pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 33 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

W okresie zatrudnienia powódka była wliczana do minimum kadrowego na następujących kierunkach: zarządzanie – studia I i II stopnia (w latach akademickich 2011/2012, 2012/2013 oraz 2013/2014), finanse i rachunkowość – studia I stopnia (rok akademicki 2012/2013), europeistyka – studia I stopnia (rok akademicki 2013/2014).

W roku akademickim 2010/2011 powódce powierzone zostały obowiązki Opiekuna Koła Naukowego Zarządzanie informacją i wiedzą biznesową, za co powódce przysługiwał dodatek funkcyjny w wysokości 500 zł brutto miesięcznie (w okresie od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia 30 czerwca 2011 r.).

W roku akademickim 2011/2012 powódce ponownie powierzone zostały obowiązki Opiekuna Koła Naukowego Zarządzanie informacją i wiedzą biznesową, za co powódce przysługiwał dodatek funkcyjny w wysokości 200 zł brutto miesięcznie (w okresie od dnia 1 listopada 2011 r. do dnia 30 czerwca 2012 r.) oraz, po zakończeniu roku akademickiego, premia w kwocie od 0 zł do 2 000 zł (wysokość premii była uzależniona od jakości i skuteczności wykonywania przez powódkę obowiązków i od decyzji Rektora na wniosek prodziekana ds. studenckich).

Z dniem 11 kwietnia 2012 r. powódka została powołana na Rzecznika Dyscyplinarnego ds. Studentów na okres bieżącej kadencji organów uczelni, tj. do dnia 31 grudnia 2014 r.

Oświadczeniem z dnia 18 listopada 2013 r. powódka wyraziła zgodę na zaliczenie osoby powódki w roku 2014 do liczby osób zatrudnionych w Wydziale Ekonomiczno – Menedżerskim (...) przy prowadzeniu badań naukowych lub prac rozwojowych.

Powódka posiada stopień naukowy doktora nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii.

Dowód: Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę z dnia 06.09.2007 r.;
- aneks nr (...) z dnia 29.02.2008 r.;
- aneks nr (...) z dnia 14.10.2008 r.;
- aneks nr (...) z dnia 03.10.2011 r.;
- oświadczenia powódki z dnia 17.09.2007 r.;
- informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych z dnia 19.09.2007 r.;
- oświadczenie powódki z dnia 01.10.2008 r.;
- oświadczenie powódki z dnia 01.10.2009 r.;

- oświadczenie powódki z dnia 01.10.2010 r.;
- oświadczenie powódki z dnia 01.10.2011 r.;
- oświadczenie powódki z dnia 27.06.2012 r.;
- oświadczenie powódki z dnia 26.06.2013 r.;
- decyzja Rektora nr (...) z 2 grudnia 2010 r. w sprawie powierzenia obowiązków opiekunów kół naukowych;
- decyzja Rektora (...) nr 29/11/12 z 5 grudnia 2011 r. w sprawie powierzenia obowiązków opiekunów kół naukowych;
- decyzja Rektora (...) nr 46/11/12 z 11 kwietnia 2012 r.;
- oświadczenie powódki z dnia 18.11.2013 r.;
- dyplom (...) Wydziału Nauk Ekonomicznych z dnia 19.12.2001 r.

Przesłuchanie powódki (k. 906v, 907; płyta CD)

Pismo Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 28.12.2015 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Zarządzeniem Rektora nr 8/11/12 z dnia 15 września 2011 r. w (...) wprowadzony został Regulamin wynagrodzeń, który wszedł w życie z dniem 1 października 2011 r. i uchylił Regulamin wynagrodzeń ustalony Zarządzeniem Rektora nr 28/09/10 z dnia 16 sierpnia 2010 r.

Regulamin wynagrodzeń z dnia 1 października 2011 r. dotyczył wynagradzania pracowników zatrudnionych w (...) na podstawie umowy o pracę, będących i niebędących nauczycielami akademickimi. W Regulaminie przewidziano, że wysokość wynagrodzenia pracownika jest ustalona w umowie o pracę, a zmiana wysokości wynagrodzenia dokonuje się w formie aneksu do umowy o pracę (§ 1 ust. 1 i 2). Dla nauczycieli akademickich ustalono minimalne wynagrodzenie miesięczne brutto, wynikające z zajmowanego stanowiska (profesor zwyczajny – 4 000 zł, profesor nadzwyczajny – 3 500 zł, adiunkt, starszy wykładowca – 3 000 zł, asystent, wykładowca, lektor, instruktor – 2 500 zł) (§ 2 ust. 1). W ramach wynagrodzenia obowiązywał roczny wymiar zajęć dydaktycznych, ustalony przez Senat zgodnie z § 38 ust. 2 Statutu (...). Do rozliczenia przepracowanych godzin dydaktycznych w relacji do rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych stosowało się tylko kategorię godzin rzeczywistych, czyli przepracowanych jednostek lekcyjnych w wymiarze 45 minut, bez względu na to, w jakim dniu tygodnia godziny te zostały przepracowane. Szczegółowe zasady rozliczania działalności dydaktycznej na rok akademicki określał Senat nie później niż 3 miesiące przed rozpoczęciem roku akademickiego (§ 2 ust. 2). Ustalono także, że przepracowane przez pracownika zajęcia dydaktyczne przekraczające roczny wymiar zajęć dydaktycznych są wynagradzane jako godziny ponadwymiarowe wg zasad określonych przez Senat (§ 3).

W ramach wynagrodzenia, o którym mowa w § 2 ust. 1 Regulaminu, nauczyciel akademicki zobowiązany był do:

1. odbycia zajęć dydaktycznych w ramach rocznego wymiaru zajęć wraz z przeprowadzeniem egzaminów i zaliczeń w sesji podstawowej, poprawkowej oraz terminie komisyjnym, warunkowym lub zaległym;
2. konsultacji dla studentów (min. 15 godzin w semestrze);
3. dyżuru organizacyjnego (min. 15 godzin w semestrze);
4. sporządzania i aktualizacji sylabusów, konspektów przedmiotów, wymogów kwalifikacyjnych, a także wzbogacania i aktualizowania w miarę potrzeb treści przedmiotu oraz stosowanych form i materiałów dydaktycznych;

5. podnoszenia swoich kwalifikacji dydaktycznych;
6. prowadzenia badań naukowych i upowszechniania ich wyników, w tym opublikowania min. dwóch artykułów naukowych w roku akademickim;
7. uczestnictwa w pracach organizacyjnych Uczelni (§ 5).

W Regulaminie wynagrodzeń przewidziano dalej, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za:

1. każdego studenta, który pod jego opieką napisał pracę licencjacką lub magisterską i pomyślnie zdał egzamin końcowy;
2. opracowanie recenzji pracy licencjackiej, magisterskiej lub konkursowej;
3. uczestniczenie w charakterze przewodniczącego lub członka komisji przeprowadzającej egzamin końcowy studenta (§ 6 ust. 1).

Wynagrodzenia, o których mowa wyżej, przysługiwały tylko wówczas, gdy nauczyciel akademicki wykonał roczny wymiar zajęć dydaktycznych. Jeżeli pracownik nie wykonał w danym roku pełnego rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, wówczas wynagrodzenia te były uwzględniane w rozliczeniu rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych (§ 6 ust. 2). Wysokość i tryb ustalania wynagrodzeń oraz dokonywania rozliczeń, o których mowa wyżej, były określane w danym roku akademickim uchwałą Senatu (§ 6 ust. 3).

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe ustalono jako jedyny zmienny składnik wynagrodzenia (§ 8).

Zarządzeniem Rektora nr 18/11/12 z dnia 15 grudnia 2011 r. w sprawie zmian w regulaminie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w (...) zmieniono § 6 Regulaminu wynagrodzeń w ten sposób, że uchylono § 6 w dotychczasowym brzmieniu i wprowadzono jego brzmienie, zgodnie z którym prowadzenie seminariów licencjackich i magisterskich, wykonywanie recenzji prac dyplomowych i uczestnictwo w komisjach przeprowadzających egzaminy dyplomowe realizowane przez nauczycieli akademickich w ramach umowy o pracę są traktowane jako część zakresu obowiązków nauczyciela akademickiego i nie podlegają dodatkowym rozliczeniom. Zarządzenie weszło w życie z dniem 1 stycznia 2012 r.

Aneks z dnia 5 kwietnia 2014 r., który wszedł w życie z dniem podpisania, zmieniono treść § 12 Regulaminu wynagrodzeń i ustalono, że w przypadku gdy jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może nastąpić obniżenie wynagrodzenia pracowników oraz innych jego składników na zasadach i w trybie określonym w Kodeksie pracy i Regulaminie Pracy (§ 12 ust. 1). Porozumienie zawarte pomiędzy przedstawicielem pracowników a pracodawcą zastępuje indywidualne ustalenia umowne pomiędzy pracownikiem a pracodawcą i wchodzi automatycznie w ich treść bez potrzeby zmieniania tych umów (§ 12 ust. 2). Pracownicy mogą dochodzić przed sądem ewentualnych roszczeń z tytułu szkód poniesionych wskutek nieuzasadnionego lub niezgodnego z przepisami zawieszenia obowiązywania przepisów prawa pracy.

Aneks z dnia 12 maja 2014 r., który wszedł w życie z dniem podpisania, dodano w Regulaminie wynagrodzeń § 14, w którym wskazano, że zostaje wprowadzona racjonalizacja wynagrodzeń pracowników na okres przejściowy od dnia 12 maja 2014 r. do dnia 28 lutego 2015 r. Dodano także § 15, w którym przedstawiono zasady procentowego obniżenia wynagrodzenia pracowników (...), ustalone w porozumieniu z dnia 12 maja 2014 r.

Dowód: Zarządzenie Rektora nr 8/11/12 z dnia 15.09.2011 r. wraz z Regulaminem wynagrodzeń (k. 207 – 209)

Zarządzenie Rektora nr 18/11/12 z dnia 15.12.2011 r. w sprawie zmian w regulaminie wynagrodzeń pracowników (...) (k. 578)

Zarządzenie Rektora nr 31/13/14 z dnia 05.04.2014 r. w sprawie zmian w regulaminie wynagrodzeń pracowników (...) (k. 580)

Zarządzenie Rektora nr 34/13/14 z dnia 12.05.2014 r. w sprawie zmian w regulaminie wynagrodzeń pracowników (...) (k. 582)

W (...) obowiązywał także Regulamin Pracy, w którym postanowiono m.in., że wynagrodzenie za pracę wypłacane jest raz w miesiącu, na koniec przepracowanego miesiąca w ostatnim dniu miesiąca (§ 16 ust. 1).

Zarządzeniem Rektora nr 30/13/14 z dnia 5 kwietnia 2014 r. w sprawie zmian w Regulaminie Pracy (...) do Regulaminu Pracy wprowadzono z dniem 19 kwietnia 2014 r. aneks. Na mocy przedmiotowego aneksu do Regulaminu Pracy dodano regulację, zgodnie z którą w przypadku, gdy jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy (nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych). Zawieszenie to mogło nastąpić tylko w drodze porozumienia zawartego między pracodawcą i reprezentującą pracowników organizacją związkową, a jeśli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji – porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników. W celu wyłonienia swoich przedstawicieli pracodawca miał zwołać zgromadzenie pracowników poszczególnych Katedr działających w (...), które wyboru miały dokonać zwykłą większością głosów w głosowaniu jawnym. Porozumienie winno być podpisane przez wszystkich przedstawicieli pracowników oraz rektora i kanclerza (...).

Zarządzeniem Rektora nr 33/13/14 z dnia 24 kwietnia 2014 r. w sprawie zmian w Regulaminie Pracy (...) wprowadzono z dniem 8 maja 2014 r. aneks, na mocy którego ustalono, że porozumienie winno być podpisane przez większość przedstawicieli pracowników oraz rektora i kanclerza (...).

Aneks z dnia 23 czerwca 2014 r., który wszedł w życie z dniem 7 lipca 2014 r. postanowiono, że w okresie obowiązywania porozumienia między (...) a przedstawicielami uczelni wypłata wynagrodzeń będzie następować do 10 dnia następnego miesiąca.

Dowód: Regulamin Pracy (...) wraz z załącznikami (k. 564 – 574)

Uchwałą nr 4 z dnia 5 maja 2011 r. Senatu (...) w sprawie wymiaru i zasad rozliczania działalności dydaktycznej w roku 2011/2012 ustalono m.in., że w roku tym roczny wymiar zajęć dydaktycznych dla osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta wynosił 240 godzin (ust. 1 lit. c). W ramach rocznego wymiaru zajęć rozliczano zajęcia dydaktyczne prowadzone na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych w ramach semestralnego i rocznego planu obciążeń dydaktycznych, we wszelkich formach, z wyjątkiem konsultacji dla studentów (ust. 3). Rozliczenie ilości godzin wykonanych zajęć dokonywane było wg godzin rzeczywistych, bez stosowania przeliczników, za wyjątkiem zajęć przeprowadzonych w języku obcym (ust. 5). Pracownik mógł być zobowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze nieprzekraczającym dla pracownika naukowo – dydaktycznego $\frac{1}{4}$, a dla pracownika naukowego $\frac{1}{2}$ obowiązującego rocznego wymiaru zajęć (ust. 6), a za zgodą pracownika – w wymiarze przekraczającym ograniczenia wynikające z ust. 6 (ust. 7). Stawka za jedną godzinę zajęć ponadwymiarowych dla adiunkta wynosiła 65 zł, z zastrzeżeniem, że stawka za godziny dydaktyczne o charakterze praktycznym (ćwiczenia, projekt, zajęcia terenowe, e – learning, laboratorium) wynosiła 50 zł, niezależnie od stopnia naukowego prowadzącego zajęcia (ust. 8). Egzaminy, w tym egzaminy dyplomowe i zaliczenia przedmiotów realizowanych przez nauczycieli akademickich w ramach umowy o pracę były traktowane jako część zakresu obowiązków nauczyciela akademickiego i nie podlegały dodatkowym rozliczeniom (ust. 11).

Rozliczenie czasu pracy poświęconego na prowadzenie zajęć w ramach seminariów i egzaminów następowało wg poniższych zasad:

- grupy seminaryjne planowane są w liczbie 15 – 20 studentów;

- liczba godzin seminariów jest planowana zgodnie z liczbą przewidzianą w planie studiów, a rozliczenie tych seminariów następuje wg ilości faktycznie odbytych godzin zajęć;
- prowadzącemu seminarium dyplomowe przysługuje wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 200 zł za każdego studenta, który pod jego opieką napisał pracę licencjacką lub magisterską i pomyślnie zdał egzamin dyplomowy;
- pracownik wykonujący recenzję pracy licencjackiej otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 30 zł za jedną wykonaną recenzję, zaś za recenzję pracy magisterskiej – 35 zł;
- pracownik będący członkiem lub przewodniczącym komisji przeprowadzającej egzamin dyplomowy studenta otrzymuje wynagrodzenie brutto w wysokości 10 zł za każdego przeegzaminowanego studenta (ust. 12).

Wyplata wynagrodzeń z tytułu wykazanych i rozliczonych godzin ponadwymiarowych za dany rok akademicki następować miało do końca listopada (ust. 14 lit. d).

Dowód: Uchwała nr 4 z dnia 05.05.2011 r. Senatu (...) we W. w sprawie wymiaru i zasad rozliczania działalności dydaktycznej w roku akademickim 2011/2012 (k. 203 – 206)

Uchwałą Senatu nr 5 z dnia 9 grudnia 2011 r. w sprawie zmian zasad rozliczania rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych w roku akademickim 2011/2012 w Uchwale nr 4 z dnia 05.05.2011 r. Senatu (...) we W. w sprawie wymiaru i zasad rozliczania działalności dydaktycznej w roku akademickim 2011/2012 uchylono ust. 12 i 13 oraz wprowadzono zapis, zgodnie z którym prowadzenie seminariów licencjackich i magisterskich, wykonywanie recenzji prac dyplomowych i uczestnictwo w komisjach przeprowadzających egzaminy dyplomowe realizowane przez nauczycieli akademickich w ramach umowy o pracę są traktowane jako część zakresu obowiązków nauczyciela akademickiego i nie podlegają dodatkowym rozliczeniom. Uchwała Senatu nr 5 z dnia 9 grudnia 2011 r. weszła w życie z dniem 1 stycznia 2012 r.

Dowód: Uchwała Senatu nr 5 z 9 grudnia 2011 r. w sprawie zmian zasad rozliczania rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych w roku akademickim 2011/2012 (k. 210, 211)

Za rok akademicki 2011/2012 powódce nie wypłacono należnego wynagrodzenia w kwocie 370 zł z tytułu recenzji 12 prac dyplomowych oraz w kwocie 120 zł za 12 egzaminowanych studentów.

Bezsporne

W roku akademickim 2012/2013 wymiar i zasady rozliczania działalności dydaktycznej ustalono w Uchwale nr 1 Senatu (...) z dnia 19 czerwca 2012 r.

W przedmiotowej uchwale roczny wymiar zajęć dydaktycznych dla osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta ustalono na poziomie 240 godzin (ust. 1 lit. c). W ramach rocznego wymiaru zajęć rozliczane były zajęcia dydaktyczne prowadzone na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych w ramach semestralnego i rocznego planu obciążeń dydaktycznych, we wszelkich formach, z wyjątkiem konsultacji dla studentów (ust. 3). Rozliczenie ilości godzin wykonanych zajęć dokonywane było wg godzin rzeczywistych, bez stosowania przeliczników, za wyjątkiem zajęć przeprowadzonych w języku obcym (przelicznik 1,5) oraz zajęć wymagających bezpośredniego udziału nauczyciela jak: opieka dydaktyczna, kurs szkoleniowy, repetytorium (przelicznik 0,5) – co dotyczyło zarówno zajęć w ramach pensum, jak i zajęć ponadwymiarowych (ust. 5). Pracownikowi za jego zgodą mogły być powierzone zajęcia dydaktyczne w wymiarze przekraczającym liczbę godzin ponadwymiarowych, zgodnie z art. 131 Prawa o szkolnictwie wyższym (ust. 6). Stawka za jedną godzinę zajęć ponadwymiarowych dla adiunkta wynosiła 65 zł, z zastrzeżeniem, że stawka za godziny dydaktyczne o charakterze praktycznym (ćwiczenia, projekt, zajęcia terenowe, e – learning, laboratorium) wynosiła 40 zł, niezależnie od stopnia naukowego prowadzącego zajęcia (ust. 7). Egzaminy, w tym egzaminy dyplomowe i zaliczenia przedmiotów realizowanych przez nauczycieli akademickich w ramach umowy o pracę były

traktowane jako część zakresu obowiązków nauczyciela akademickiego i nie podlegały dodatkowym rozliczeniom (ust. 10).

Rozliczenie czasu pracy poświęconego na prowadzenie zajęć w ramach seminariów i egzaminów dyplomowych następowało wg poniższych zasad:

- grupy seminaryjne magisterskie planowane są w liczbie 15 – 20 studentów, zaś grupy seminaryjne licencjackie – w liczbie 15 – 30 studentów;
- liczba godzin seminariów jest planowana zgodnie z liczbą przewidzianą w planie studiów, a rozliczenie tych seminariów następuje wg ilości faktycznie odbytych godzin zajęć;
- prowadzącemu seminarium dyplomowe magisterskie przysługuje wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 100 zł za każdego studenta, który pod jego opieką napisał pracę magisterską i pomyślnie zdał egzamin dyplomowy;
- pracownik wykonujący recenzję pracy licencjackiej, magisterskiej lub konkursowej otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 20 zł za jedną wykonaną recenzję (ust. 11).

Wypłata wynagrodzeń z tytułu wykazanych i rozliczonych godzin ponadwymiarowych za danym rok akademicki następować miała do końca listopada (ust. 13 lit. d).

Dowód: Uchwała nr 1 z dnia 19.06.2012 r. Senatu (...) we W. w sprawie wymiaru i zasad rozliczania działalności dydaktycznej w roku akademickim 2012/2013 wraz z załącznikami (k. 212 – 220)

W semestrze zimowym roku akademickiego 2012/2013 powódce powierzono 249 godzin zajęć dydaktycznych, przy czym w przypadku 6 godzin dydaktycznych w postaci opieki dydaktycznej zastosowano przelicznik 0,5. Po przeliczeniu według powyższego przelicznika liczba powierzonych powódce godzin wynosiła 246.

W semestrze letnim roku akademickiego 2012/2013 powódce powierzono 260 godzin zajęć dydaktycznych. Po zastosowaniu przelicznika 0,5 liczba powierzonych powódce godzin wyniosła 246.

Łącznie w roku akademickim 2012/2013, po zastosowaniu przeliczników, liczba powierzonych powódce godzin dydaktycznych wyniosła 492 godziny.

W dniu 24 czerwca 2013 r. do obrony pracy dyplomowej przystąpiło łącznie 21 studentów, którzy prace napisali pod kierownictwem powódki. 10 studentów broniło prace magisterskie, zaś 11 – prace licencjackie (tzw. projekty). Dodatkowo pięciu studentów, którzy prace napisali pod przewodnictwem powódki, przystąpiło do obrony prac dyplomowych w dniu 29 października 2013 r. (w tym 4 studentów broniło prace licencjackie, a 1 pracę magisterską).

W roku akademickim 2012/2013 powódka prowadziła 11 prac magisterskich oraz wykonała 33 recenzje prac dyplomowych.

Dowód: Powierzenie zajęć w semestrze zimowym, rok akademicki 2012/2013 (k. 221 – 223)

Korespondencja e – mail (k. 224, 225)

Powierzenie zajęć w semestrze letnim, rok akademicki 2012/2013 (k. 226, 227)

Wiadomość e – mail (k. 228)

Rozliczenie godzin dydaktycznych, rok akademicki 2012/2013 (k. 230 – 234)

Wykonanie zajęć dydaktycznych w roku akademickim 2012/2013, semestr zimowy (k. 235, 236)

Rozliczenie finansowe działalności dydaktycznej w roku akademickim 2012/2013 (k. 237)

Zestawienie studentów broniących prace dyplomowe (k. 238, 239)

Harmonogram obron prac dyplomowych – semestr letni 2012/2013 (k. 241, 242)

Za rok akademicki 2012/2013 powódce wypłacono wynagrodzenie za 252 godziny ponadwymiarowe. Powódka otrzymała także wynagrodzenie za 11 studentów, którzy sporządzili pod przewodnictwem powódki i obronili prace magisterskie, oraz za 33 recenzje prac dyplomowych.

Bezsporne , ponadto: wiadomość e – mail (k. 243)

W roku akademickim 2013/2014 wymiar i zasady rozliczania działalności dydaktycznej ustalono w Uchwale nr 4 Senatu (...) z dnia 18 czerwca 2013 r.

W przedmiotowej uchwale roczny wymiar zajęć dydaktycznych dla osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta ustalono na poziomie 250 godzin (ust. 1 lit. c). W ramach rocznego wymiaru zajęć rozliczane były zajęcia dydaktyczne prowadzone na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych w ramach semestralnego i rocznego planu obciążeń dydaktycznych, we wszelkich formach, z wyjątkiem konsultacji dla studentów (ust. 3). Jeżeli w trakcie roku akademickiego pracownik wykonał na polecenie Dziekana lub Rektora zajęcia lub inne prace dydaktyczne nie wynikające z planu obciążeń dydaktycznych, to ich rozliczenie w ramach rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych mogło nastąpić na mocy decyzji Rektora (ust. 4). Rozliczenia ilości godzin wykonanych zajęć dokonywać należało wg godzin rzeczywistych, bez stosowania przeliczników, za wyjątkiem zajęć przeprowadzonych w języku obcym (przelicznik 1,5) oraz zajęć wymagających bezpośredniego udziału nauczyciela jak: opieka dydaktyczna, kurs szkoleniowy, repetytorium (przelicznik 0,5) – co dotyczyło zarówno zajęć w ramach pensum, jak i zajęć ponadwymiarowych (ust. 5). Pracownikowi za jego zgodą mogły być powierzone zajęcia dydaktyczne w wymiarze przekraczającym liczbę godzin ponadwymiarowych, zgodnie z art. 131 Prawa o szkolnictwie wyższym (ust. 6). Stawka za jedną godzinę zajęć ponadwymiarowych dla adiunkta wynosiła 65 zł, z zastrzeżeniem, że stawka za godziny dydaktyczne o charakterze praktycznym (ćwiczenia, projekt, zajęcia terenowe, e – learning, laboratorium) wynosiła 40 zł, niezależnie od stopnia naukowego prowadzącego zajęcia (ust. 8). Egzaminy, w tym egzaminy dyplomowe i zaliczenia przedmiotów realizowanych przez nauczycieli akademickich w ramach umowy o pracę były traktowane jako część zakresu obowiązków nauczyciela akademickiego i nie podlegały dodatkowym rozliczeniom (ust. 11).

Rozliczenie czasu pracy poświęconego na prowadzenie zajęć w ramach seminariów i egzaminów dyplomowych następowało wg poniższych zasad:

- grupy seminaryjne magisterskie planowane są w liczbie 15 – 20 studentów, zaś grupy seminaryjne licencjackie – w liczbie 15 – 30 studentów.
- liczba godzin seminariów jest planowana zgodnie z liczbą przewidzianą w planie studiów, a rozliczenie tych seminariów następuje wg ilości faktycznie odbytych godzin zajęć;
- prowadzącemu seminarium dyplomowe magisterskie przysługuje wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 100 zł za każdego studenta, który pod jego opieką napisał pracę magisterską i pomyślnie zdał egzamin dyplomowy;
- prowadzącemu seminarium dyplomowe licencjackie przysługuje wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 50 zł za każdego studenta, który pod jego opieką napisał pracę licencjacką i pomyślnie zdał egzamin dyplomowy;
- pracownik wykonujący recenzję pracy licencjackiej, magisterskiej lub konkursowej otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 20 zł za jedną wykonaną recenzję (ust. 12).

Wypłata wynagrodzeń z tytułu wykazanych i rozliczonych godzin ponadwymiarowych za dany rok akademicki następowało do końca listopada (ust. 14 lit. d).

Dowód: Uchwała nr 4 z dnia 18.06.2013 r. Senatu (...) we W. w wymiaru i zasad rozliczania działalności dydaktycznej w roku akademickim 2013/2014 wraz z załącznikami (k. 304 – 312)

W semestrze zimowym roku akademickiego 2013/2014 powódce powierzono łącznie 379 godzin zajęć dydaktycznych. W przypadku 41 godzin zastosowano przelicznik 0,5, a w przypadku 29 godzin przelicznik 0 (były to zaliczenia traktowane jako część zakresu obowiązków nauczyciela akademickiego), wobec czego liczba powierzonych powódce godzin po zastosowaniu przelicznika wyniosła 329,5 godziny.

W semestrze zimowym roku akademickiego 2013/2014 powódka nie zrealizowała 13 z powierzonych jej godzin zajęć dydaktycznych, do których stosowany był przelicznik 0,5. W semestrze zimowym roku 2013/2014 powódka zrealizowała, po zastosowaniu przeliczników, 323 godziny zajęć dydaktycznych.

W semestrze zimowym roku akademickiego 2013/2014 powódka prowadziła zajęcia w trybie indywidualnym w ramach powtarzanych przedmiotów z 26 studentami. Za każdego studenta, który zaliczył przedmiot, nauczyciel akademicki, który prowadził zajęcia w trybie indywidualnym, miał naliczoną jedną godzinę do pensum dydaktycznego. W przypadku przekroczenia pensum przez nauczyciela akademickiego godzinowa stawka przelicznikowa wynosiła 40 zł (§ 2 Decyzji Rektora nr (...) z dnia 4 lutego 2014 r.).

W semestrze letnim roku akademickiego 2013/2014 powódce powierzono łącznie 162 godziny zajęć dydaktycznych. W przypadku 15 godzin zastosowano przelicznik 0,5, w przypadku 6 godzin przelicznik 0, wobec czego liczba powierzonych powódce godzin po zastosowaniu przelicznika wyniosła 148,5 godziny.

W semestrze letnim roku akademickiego 2013/2014 powódka nie zrealizowała 30 z powierzonych jej godzin zajęć dydaktycznych, w tym 12 godzin, do których stosowany był przelicznik 0,5. W semestrze letnim 2013/2014, po zastosowaniu przeliczników, powódka zrealizowała 130,5 godziny zajęć dydaktycznych.

Zajęcia prowadzone przez powódkę zaplanowane były m.in. na dzień 15 czerwca 2014 r. W tym dniu odbyć miał się prowadzony przez powódkę projekt z planowania biznesu (w godzinach 8:00 – 10:15), wykład z planowania biznesu (w godzinach 12:50 – 15:05) oraz wykład z analizy i oceny finansowej przedsiębiorstwa (w godzinach 15:35 – 17:50).

W roku akademickim 2013/2014, w semestrze zimowym, powódce powierzono prowadzenie seminarium dyplomowego w trybie indywidualnym z 19 studentami. Za każdego wypromowanego studenta przysługiwało wynagrodzenie zgodnie z ust. 12 lit. d i e Uchwały Nr 4 z dnia 18 czerwca 2013 r. (§ 2 Decyzji Rektora nr (...) z dnia 4 lutego 2014 r.). W rzeczywistości powódka realizowała seminarium dyplomowe w trybie indywidualnym z czternastoma studentami.

Za rok akademicki 2013/2014 strona pozwana wypłaciła powódce wynagrodzenie łącznie za 453,5 godzin, w tym 203,5 godziny ponadwymiarowej. Powódka otrzymała także wynagrodzenie za 15 prac licencjackich napisanych pod kierownictwem powódki, za 21 prac magisterskich wykonanych pod kierownictwem powódki oraz za 42 recenzje prac dyplomowych, a także 910 zł za prowadzenie seminarium dyplomowego w trybie indywidualnym z czternastoma studentami, z których 9 uzyskało tytuł magistra zaś 9 licencjata.

Dowód: Powierzenie zajęć w semestrze zimowym roku akademickiego 2013/2014 (k. 244)

Wiadomość e – mail (k. 245, 246)

Harmonogramy zajęć, semestr zimowy, rok akademicki 2013/2014 (k. 248 – 281)

Terminy zajęć – zestawienie (k. 283 – 289)

Powierzenie zajęć w semestrze letnim roku akademickiego 2013/2014 (k. 290)

Wiadomość e – mail (k. 292 – 295)

Plan obsady, rok akademicki 2013/2014, semestr letni (k. 99, 100)

Harmonogram zajęć, rok akademicki 2013/2014, semestr letni (k. 95 – 98, 296 – 302)

Pismo z dn. 05.11.2013 r. (k. 303)

Decyzja Rektora nr (...) z dnia 04.02.2014 r. w sprawie prowadzenia ze studentami seminarium dyplomowego w trybie indywidualnym (k. 313 – 317)

Decyzja Rektora nr (...) z dnia 04.02.2014 r. w sprawie prowadzenia zajęć ze studentami w trybie indywidualnym (k. 318 – 323)

Rozliczenie finansowe działalności dydaktycznej w roku akademickim 2013/2014 (k. 330)

Wykonanie zajęć dydaktycznych w roku akademickim 2013/2014 – semestr zimowy (k. 345 – 347)

W roku akademickim 2013/2014 na przedmiot Planowanie biznesu, prowadzony przez powódkę, zapisało się 121 studentów. Na ten sam przedmiot prowadzony przez U. M. zapisało się 9 studentów.

Dowód: Lista zapisów (k. 795 – 798)

W dniu 18 marca 2014 r. Urząd Marszałkowski przyznał stronie pozwanej dotację w ramach projektu Przebudowa obiektu (...) (...) na cele dydaktyczno – naukowe dla nowoczesnego kształcenia na potrzeby innowacyjnej gospodarki w wysokości 1 714 988,98 zł. Przyznana kwota stanowiła 1/3 wnioskowanej przez pozwaną dotacji.

Dowód: Wiadomość e – mail z dnia 20.03.2014 r. (k. 14)

W dniu 23 kwietnia 2014 r. strony zawarły umowę zlecenia, na podstawie której powódka zobowiązała się do przeprowadzenia w semestrze letnim roku akademickiego 2013/2014 zajęć dydaktycznych z przedmiotu (...) zmianami w organizacji w wymiarze 16 godzin lekcyjnych, zakończonych sprawdzeniem wiedzy słuchaczy w sesji egzaminacyjnej, a także wpisem ocen do stosownych dokumentów. Strony ustaliły termin wykonania zlecenia od dnia podpisania umowy do dnia 10 maja 2014 r., a wynagrodzenie należne powódce wynosiło 2 400 zł.

Dowód: Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa zlecenia nr (...) -R z dnia 23.04.2014 r.

Pismem z dnia 26 kwietnia 2014 r. piętnastu studentów (...) (grupa seminaryjna III roku kierunku zarządzanie) zwróciło się do Dziekana Wydziału E. – Menedżerskiego (...) z prośbą o wyrażenie zgody na zmianę dotychczasowego promotora (dr U. M.) na osobę powódki.

Pismem z dnia 10 czerwca 2014 r. studenci I roku kierunku zarządzanie zwrócili się do rektora (...) z prośbą o przydzielenie powódki do prowadzenia zajęć w przyszłym roku akademickim.

Dowód: Podanie z dnia 26.04.2014 r. (k. 15, 16)

Pismo z dnia 10.06.2014 r. (k. 17 – 21)

Zeznania świadka J. N. (k. 740v; płyta CD)

W dniu 12 maja 2014 r. (...), reprezentowana przez I. T. (rektora) oraz A. T. (kanclerza) zawarła porozumienie z przedstawicielami pracowników naukowo – dydaktycznych i administracji w osobach J. M. (Katedra Turystyki i Rekreacji), Z. J. (Katedra Nauk Społecznych), I. Ś. (pracownik administracji). Powódka, która miała reprezentować pracowników Katedry Zarządzania, odmówiła podpisania porozumienia i wniosła do niego zastrzeżenia.

W przedmiotowym porozumieniu przyjęto następujące zasady racjonalizacji wynagrodzeń pracowników naukowo – dydaktycznych i pracowników administracji:

1. procentowe obniżenie wynagrodzeń zasadniczych wg następujących kryteriów:
 - a. wynagrodzenie zasadnicze w przedziale od 1 700 zł do 3 000 zł – 5 %;
 - b. wynagrodzenie zasadnicze w przedziale od 3 001 zł do 4 000 zł – 10 %;
 - c. wynagrodzenie zasadnicze w przedziale od 4 001 zł do 5 000 zł – 15 %;
 - d. wynagrodzenie zasadnicze w przedziale od 5 001 zł do 6 000 zł – 20 %;
 - e. wynagrodzenie zasadnicze powyżej 6 000 zł – 30 %.
2. procentowe obniżenie dodatków funkcyjnych pracowników wg następujących kryteriów:
 - a. 500 zł – 10 %;
 - b. 1 000 zł – 15 %;
 - c. 2 000 zł – 20 %;
 - d. 2 500 zł – 25 %;
 - e. od 3 000 zł – 30 % (§ 2 pkt 2 i 3).

Racjonalizacja wynagrodzeń miała obowiązywać w okresie od dnia 12 maja 2014 r. do dnia 28 lutego 2015 r. (§ 2 pkt 1). Dla pracowników naukowo – dydaktycznych i administracyjnych posiadających inne źródło dochodu przyjęto propozycję skorzystania z półtoramiesięcznego urlopu bezpłatnego w okresie od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 31 sierpnia 2014 r. (§ 2 pkt 4). Dodatkowo wszyscy pracownicy uczelni zobowiązani zostali do zaangażowania się w pracę na rzecz zwiększenia naboru na rok akademicki 2014/2015. Efekty tych prac powinny zostać przedstawione przez kierowników poszczególnych katedr do akceptacji władz uczelni do dnia 15 maja 2014 r. (§ 3). Postanowiono także, że w okresie obowiązywania porozumienia może ulec zmianie termin wypłacenia wynagrodzenia z końca miesiąca do 10 dnia następnego miesiąca (§ 5).

O podpisaniu przedmiotowego porozumienia I. T. poinformowała pracowników uczelni w wiadomości e – mail z dnia 12 maja 2014 r., w której wskazała dodatkowo, że treść porozumienia znajduje się u przedstawicieli pracowników oraz w rektoracie uczelni.

Dowód: Porozumienie z dnia 12.05.2014 r. (k. 26 – 27)

Wiadomość e – mail z dnia 12.05.2014 r. (k. 28 – 32, 823)

Zeznania świadka L. K. (k. 890; płyta CD)

Od dnia 12 maja 2014 r. wynagrodzenia pracowników pozwanej, w tym powódki, naliczane i wypłacane było zgodnie z Porozumieniem z dnia 12 maja 2014 r.

Dowód: Protokół kontroli PIP nr rej. (...) - (...) - (...) - Pt/14 wraz z załącznikami (w załączeniu do akt sprawy)

Oświadczeniem z dnia 10 czerwca 2014 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę. W treści oświadczenia pracodawca wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę następuje z przyczyn ekonomicznych – znaczące zmniejszenie się liczby studentów Uczelni.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę upływał z dniem 30 września 2014 r.

Na dzień ustania stosunku pracy pracodawca nie wypłacił powódce wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2014 r. (w kwocie 3 441 zł brutto), wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe (w kwocie 15 275 zł brutto) oraz odprawy z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika (w kwocie 6 882 zł brutto).

Oświadczenie z dnia 10 czerwca 2014 r. pracodawca przedstawił powódce w dniu 15 czerwca 2014 r. W tym dniu powódka stawiała się do pracy ok. godziny 7:30. O tej godzinie powódkę w recepcji (...) widziała T. M., pracownica recepcji. Z recepcji powódka udała się do swojego gabinetu. Około godziny 15:10 T. M. została poproszona przez kanclerza (...) o poinformowanie powódki, że jest ona proszona na rozmowę przez rektora (...). T. M. przekazała powódkę tę wiadomość za pośrednictwem telefonu, który powódka odebrała w swoim gabinecie.

Powódka stawiała się w gabinecie rektora ok. godziny 15:25. W gabinecie znajdowała się rektor I. T., kanclerz A. T. oraz specjalista ds. księgowych D. S.. Rektor I. T. odczytała i wręczyła powódce dokument oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i poprosiła powódkę, aby ta potwierdziła odbiór wypowiedzenia swoim podpisem. Powódka odmówiła podpisania dokumentu, a następnie oświadczyła, że przebywała na zwolnieniu lekarskim, którego druk wyjęła z torebki i przekazała pani rektor.

W dniu 15 czerwca 2014 r. powódka nie podpisała listy obecności. Ponadto powódka w tym dniu ani w dniach poprzednich nie zgłaszała swojej niezdolności do pracy z powodu choroby. Studenci nie byli z góry informowani o odwołaniu zajęć zaplanowanych na dzień 15 czerwca 2014 r.

U strony pozwanej funkcjonuje Biuro Dydaktyki, które jest czynne od poniedziałku do soboty, i w którym pracownicy uczelni zgłaszają swoje ewentualne nieobecności bądź spóźnienia. Biuro Dydaktyki organizuje wówczas zastępstwa bądź powiadamia studentów o odwołaniu zajęć.

Dowód: Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 10.06.2014 r.;
- świadectwo pracy z dnia 30.09.2014 r.

Notatka służbowa z dnia 15.06.2014 r. (k. 101)

Notatka służbowa z dnia 15.06.2014 r. (k. 103)

Zeznania świadka D. S. (k. 448v; płyta CD)

Zeznania świadka A. T. (k. 448v; płyta CD)

Zeznania świadka T. M. (k. 449; płyta CD)

Częściowo przesłuchanie powódki (k. 906v, 907; płyta CD)

Przesłuchanie strony pozwanej (k. 907; płyta CD)

W dniu 15 czerwca 2014 r. powódka nie przystąpiła do prowadzenia zaplanowanych na ten dzień zajęć. Zamiast tego powódka przebywała w swoim gabinecie w Katedrze Zarządzania, gdzie powódka oczekiwała na prace zaliczeniowe, które mieli oddawać studenci. W godzinach, w których miały się rozpocząć zaplanowane zajęcia, powódka wychodziła do oczekujących studentów i informowała ich, że zajęcia się nie odbędą, bądź pozostawiała na drzwiach sali wykładowej kartkę ze stosowną informacją.

Dowód: Przesłuchanie powódki (k. 906v, 907; płyta CD)

Zeznania świadka J. N. (k. 740v; płyta CD)

Za dni 14 – 22 czerwca 2014 r. oraz 23 – 24 czerwca 2014 r. powódka otrzymała wynagrodzenie chorobowe.

Dowód: Lista płac rok 2014 (k. 137)

Kwota 5 643 zł netto tytułem odprawy została przelana na rachunek bankowy powódki w dniu 14 października 2014 r.

Dowód: Potwierdzenie przelewu (k. 106)

W trzech ostatnich miesiącach zatrudnienia kwota wynagrodzenia powódki liczona jak ekwiwalent za urlop wynosiła: 4 997,87 zł brutto (3 553,52 zł netto) w miesiącu lipcu 2014 r., 4 794,80 zł brutto (3 412,07 zł netto) w miesiącu sierpniu 2014 r., 4 930,18 zł brutto (3 506,37 zł netto) w miesiącu wrześniu 2014 r. Wynagrodzenie za miesiąc lipiec 2014 r. powódce zostało wypłacone w dniach 28 sierpnia 2014 r. i 12 września 2014 r., za miesiąc sierpień 2014 r. – w dniu 16 września 2014 r., a za miesiąc wrzesień 2014 r. – w dniu 1 października 2014 r.

Dowód: Zaświadczenie z dnia 12.02.2015 r. (k. 116)

Protokół kontroli nr rej. (...) - (...) - (...) - Pt/14/15 wraz z załącznikami (w załączeniu do akt sprawy)

W poszczególnych latach liczba studentów (...) kształtowała się następująco:

- liczba studentów I roku (studia I stopnia): na dzień 31 października 2011 r. – 278, na dzień 31 października 2012 r. – 253, na dzień 31 października 2013 r. – 183, na dzień 30 września 2014 r. – 114;
- liczba studentów II roku (studia I stopnia): na dzień 31 października 2011 r. – 305, na dzień 31 października 2012 r. – 250, na dzień 31 października 2013 r. – 194, na dzień 30 września 2014 r. – 140;
- liczba studentów III roku (studia I stopnia): na dzień 31 października 2011 r. – 333, na dzień 31 października 2012 r. – 291, na dzień 31 października 2013 r. – 261, na dzień 30 września 2014 r. – 264 (w tym 86 studentów oczekujących na drugi termin egzamin dyplomowego);
- liczba studentów IV roku (studia I stopnia): na dzień 31 października 2011 r. – 516, na dzień 31 października 2012 r. – 233, na dzień 31 października 2013 r. – 0, na dzień 30 września 2014 r. – 0;
- liczba studentów I roku (studia II stopnia): na dzień 31 października 2011 r. – 444, na dzień 31 października 2012 r. – 322, na dzień 31 października 2013 r. – 270, na dzień 30 września 2014 r. – 117;
- liczba studentów II roku (studia II stopnia): na dzień 31 października 2011 r. – 631, na dzień 31 października 2012 r. – 424, na dzień 31 października 2013 r. – 310, na dzień 30 września 2014 r. – 249.

Na dzień 31 października 2011 r. łączna liczba studentów wynosiła 2 507 osób, na dzień 31 października 2012 r. – 1 773 osoby, na dzień 31 października 2013 r. – 1 218 osób, na dzień 30 września 2014 r. – 884 osoby.

Dowód: Wykaz liczby studentów z dnia 12.02.2015 r. (k. 104)

Zeznania świadka J. S. (k. 449; płyta CD)

W okresie 2013 – 2014 w Katedrze Zarządzania (...) w której zatrudniona była powódka, zatrudnionych było 10 osób ze tytułem naukowym profesora, 9 osób ze stopniem naukowym doktora (w tym powódka) oraz 3 osoby z tytułem zawodowym magistra. 9 osób z tytułem naukowym profesora zatrudnionych zostało przed 2014 r. Jedna osoba (L. O.) z tytułem naukowym profesora została zatrudniona z dniem 1 października 2014 r. Zatrudnienie spowodowane było koniecznością uzupełnienia minimum kadrowego kierunku zarządzanie.

Ze stopniem naukowym doktora zatrudnieni byli w latach 2013 – 2014 w Katedrze Zarządzania oprócz powódki następujący pracownicy:

1. A. S. – została zatrudniona w (...) jako nauczyciel akademicki – pracownik naukowo – dydaktyczny na stanowisku adiunkta na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2012 r. do 30 września 2013 r., a następnie od 1 października 2013 r. do 30 września 2015 r. Aktualnie A. S. zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. A. S. z wykształcenia jest doktorem nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu, magistrem filologii angielskiej ze specjalizacją tłumaczenia oraz ukończyła studia podyplomowe magisterskie według programu (...) M. of Business (...). A. S. jest jedynym specjalistą na (...) w zakresie marketingu, negocjacji, public relations, kształtowania wizerunku firmy. Mówi biegle po angielsku. Jest tłumaczem ze strony (...) na różnych uroczystościach. Od września 2012 r. do dnia dzisiejszego sprawuje funkcję Dyrektora Studiów (...) na (...) we W. (tworzyła i promowała ten kierunek studiów). Posiada bogate doświadczenie praktyczne.

2. J. P. – została zatrudniona w (...) we W. jako nauczyciel akademicki – pracownik naukowo – dydaktyczny na stanowisku adiunkta na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 29 września 2010 r. Pozostaje w zatrudnieniu do dnia dzisiejszego. J. P. z wykształcenia jest doktorem nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii. J. P. posługuje się językiem angielskim oraz językiem niemieckim. Do dnia 24 listopada 2013 r. J. P. przebywała na urlopie macierzyńskim, od dnia 25 listopada 2013 r. do dnia 25 maja 2014 r. przebywała na urlopie rodzicielskim. Od dnia 26 maja 2014 r. do dnia 4 września 2014 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym, a od dnia 5 września 2014 r. złożyła wniosek o zmniejszenie wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ kodeksu pracy.

3. W. M. – został zatrudniony w (...) we W. jako nauczyciel akademicki – pracownik naukowo – dydaktyczny na stanowisku asystenta na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 września 2008 r. i pozostaje w zatrudnieniu do dnia dzisiejszego. W. M. mówi biegle po angielsku, sprawował m.in. funkcję koordynatora nad kontaktami ze studentami zagranicznymi w (...) we W.. W dniu 20 września 2013 r. uzyskał stopień naukowy doktora w dziedzinie nauk ekonomicznych. W dniu 20 listopada 2009 r. (...) we W. zawarła z W. M. umowę w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w której zobowiązała się do pokrycia kosztów przewodu doktorskiego W. M.. Zgodnie z zapisem umowy, W. M. zobowiązał się do przepracowania co najmniej 48 miesięcy od dnia uzyskania stopnia naukowego doktora, pod rygorem zwrotu otrzymanych świadczeń.

4. T. K. – została zatrudniona w Wyższej Szkole Handlowe we W. jako nauczyciel akademicki – pracownik naukowo – dydaktyczny na stanowisku adiunkta na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 października 2007 r. i pozostaje w zatrudnieniu do dnia dzisiejszego. T. K. posiada tytuł naukowy doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu. Od stycznia 2014 r. T. K. pełni obowiązki Kierownika Katedry (...) w (...) we W. oraz jest Prorektorem do spraw naukowo – badawczych. T. K. organizuje wiele konferencji naukowych. T. K. mówi w języku angielskim oraz brała udział w wielu konferencjach w tym języku.

5. J. K. – została zatrudniona w (...) we W. jako nauczyciel akademicki – pracownik naukowo – dydaktyczny na stanowisku asystenta na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 29 września 2010 r. i pozostaje w zatrudnieniu do dnia dzisiejszego. J. K. mówi w języku angielskim oraz brała udział w konferencjach w tym języku. W dniu 20 czerwca 2013 r. J. K. uzyskała stopień naukowy doktora w dziedzinie nauk ekonomicznych w dyscyplinie ekonomia. W dniu 2 września 2011 r. (...) we W. zawarła z J. K. umowę w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w której zobowiązała się do pokrycia kosztów przewodu doktorskiego J. K.. Zgodnie z zapisem umowy, J. K. zobowiązała się do przepracowania co najmniej 48 miesięcy od dnia uzyskania stopnia naukowego doktora, pod rygorem zwrotu otrzymanych świadczeń.

6. A. F. – została zatrudniona w (...) we W. jako nauczyciel akademicki – pracownik naukowo – dydaktyczny na stanowisku asystenta na podstawie umowy o pracę z dnia 28 września 2011 r. i pozostaje w zatrudnieniu do dnia dzisiejszego. A. F. posiada tytuł naukowy doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu. A. F.

posługuje się językiem angielskim. A. F. w czerwcu 2014 r. była w ciąży, a od 14 stycznia 2015 r. przebywała na urlopie macierzyńskim.

7. U. M. – została zatrudniona w Wyższej Szkole Handlowej we W. jako nauczyciel akademicki – pracownik naukowo – dydaktyczny na stanowisku adiunkta na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 października 2013 r. do dnia 30 września 2014 r. U. M. posiada stopień naukowy doktora. U. M. została zatrudniona przez Wyższą Szkołę Handlową we W. ze względu na bogate doświadczenie praktyczne, pełniła między innymi funkcję doradcy finansowego jednego z banków. (...) we W. nie zawarła z U. M. kolejnej umowy o pracę ze względu na problemy ekonomiczne.

8. G. K. – został zatrudniony w (...) we W. jako nauczyciel akademicki – pracownik naukowo – dydaktyczny na stanowisku adiunkta na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 października 2007 r. G. K. posiada stopień naukowy doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu. Umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron z dniem 30 września 2013 r.

Przy doborze do zwolnienia pracownika z Katedry Zarządzania strona pozwana brała pod uwagę liczbę wydanych publikacji, dorobek naukowy, znajomość języka angielskiego, zaangażowanie w życie uczelni.

W latach 2013 – 2014 nie zatrudniano nowych osób ze stopniem naukowym doktora do Katedry Zarządzania. W październiku 2015 r. do nauczania studentów w Katedrze Zarządzania skierowana została pracownica ze stopniem naukowym doktora, która wcześniej zatrudniona została do obsługi biura karier. W dniu 1 października 2015 r. zatrudniona została jedna osoba ze stopniem doktora do Katedry Turystyki i Rekreacji.

Po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką zajęcia prowadzone dotychczas przez powódkę przejęła T. K..

Dowód: Wykaz zatrudnienia z dnia 12.02.2015 r. (k. 109)

Akta osobowe pracowników Katedry (...) (k. 926 – 993)

Zeznania świadka M. K. (k. 449v; płyta CD)

Przesłuchanie strony pozwanej (k. 907; płyta CD)

Zeznania świadka M. J. (k. 889; płyta CD)

Zeznania świadka E. A. (k. 740v; CD)

W latach 2013 – 2014 w Katedrze Turystyki i Rekreacji zatrudnionych było tylu pracowników, ile wymagało minimum kadrowe (6 osób z tytułem profesora lub doktora habilitowanego oraz 6 osób ze stopniem doktora).

Dowód: Przesłuchanie strony pozwanej (k. 907; płyta CD)

W miesiącu czerwcu 2016 r. u strony pozwanej przeprowadzona została kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. W toku kontroli ustalono m.in., że pracodawca kilkakrotnie nie zastosował się do art. 77² § 6 k.p. – wprowadzając do Regulaminu wynagrodzeń z dnia 1 października 2011 r. aneks z dnia 5 kwietnia 2014 r., z dnia 24 kwietnia 2014 r. oraz z dnia 12 maja 2014 r. Ponadto stwierdzono, że wniosek pokontrolny wystawiony po poprzedniej kontroli, przeprowadzonej w marcu 2014 r., dotyczący stosowania formy wypowiedzenia zmieniającego lub porozumienia zmieniającego w przypadku zmiany treści regulaminu wynagradzania lub przepisów płacowych, powodujących pogorszenie warunków płacowych, nie był przez pracodawcę stosowany w praktyce od dnia zakończenia poprzedniej kontroli do dnia 10 czerwca 2014 r.

W wystąpieniu pokontrolnym z dnia 24 czerwca 2014 r. Starszy Inspektor Pracy wniósł o:

1. stosowanie procedury wynikającej z art. 77² § 6 k.p. w przypadku wprowadzania jakichkolwiek zmian w treści regulaminu wynagradzania;
2. niezwłoczne dokonanie zmiany terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę w formie aneksu do regulaminu pracy;
3. dokonywanie ustaleń w sprawie nietworzenia Funduszu najpóźniej do końca roku, ze skutkiem obowiązywania tego postanowienia na rok następny lub na kolejne lata.

Kolejna kontrola Państwowej Inspekcji Pracy odbyła się w okresie październik 2014 r. – marzec 2015 r. W toku kontroli stwierdzono m.in., że podjęcie Uchwały Senatu nr 5 z dnia 9 grudnia 2011 r. w sprawie zmian zasad rozliczania rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych w roku akademickim 2011/2012 nastąpiło z naruszeniem § 2 ust. 3 Regulaminu wynagrodzeń, zgodnie z którym szczegółowe zasady rozliczania działalności dydaktycznej za rok akademicki określa senat nie później niż 3 miesiące przed rozpoczęciem roku akademickiego. Ponadto stwierdzono, że wprowadzone w latach akademickich 2012/2013 i 2013/2014 przeliczniki godzin stanowią odstępstwo od zasady wynikającej z Regulaminu wynagrodzeń, określonej w § 2 ust. 3 Regulaminu.

W wystąpieniu pokontrolnym z dnia 27 kwietnia 2015 r. Starszy Inspektor Pracy wniósł m.in. o:

1. wprowadzanie w życie zmian w zakresie regulaminu wynagradzania po upływie dwóch tygodni od dnia podania ich do wiadomości pracowników;
2. terminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę;
3. ustalanie prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem § 2 ust. 3 Regulaminu wynagrodzeń (...) we W.;
4. niezwłoczne naliczenie i wypłacenie pracownikom świadczenia pieniężnego stanowiącego wyrównanie zaniżonego wynagrodzenia za pracę wykonaną, w związku z zastosowaniem przeliczników godzin;
5. niezwłoczne naliczenie i wypłacenie uprawnionym pracownikom świadczeń pieniężnych wynikających z Uchwały Senatu nr 4 z dnia 5 maja 2011 r., które nie zostały im wypłacone w związku z wprowadzeniem Uchwały nr 5 z dnia 9 grudnia 2011 r.;
6. dokonywanie zmian w zakresie ustalanych warunków pracy o charakterze umownym z uwzględnieniem wypowiedzenia zmieniającego lub porozumienia zmieniającego.

Strona pozwana wniosła zastrzeżenia do protokołu powyższej kontroli wskazując m.in., że inspektor pracy nieprawidłowo uznał, iż porozumienie z dnia 12 maja 2014 r. zostało oparte tylko o przepis art. 9¹ § 1 k.p. (podczas gdy zostało oparte także o przepis art. 23^{1a} § 1 k.p.), a ponadto zwracając uwagę, iż postanowienia zawarte w porozumieniu nie musiały być wprowadzane do umów o pracę na podstawie porozumień bądź wypowiedzeń zmieniających.

Dowód: Protokół kontroli PIP nr rej. (...) - (...) - (...) - Pt/14 wraz z załącznikami (w załączeniu do akt sprawy)

Protokół kontroli nr rej. (...) - (...) - (...) - Pt/14/15 wraz z załącznikami (w załączeniu do akt sprawy)

Wystąpienie z dnia 24.06.2014 r. (k. 414)

Wystąpienie z dnia 04.04.2014 r. (k. 419)

Zastrzeżenia do protokołu kontroli r rej. (...) - (...) - (...) - Pt/14/15 (k. 701 – 703)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powódka zgłosiła dwa rodzaje roszczeń: pierwsze – odszkodowawcze – dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę, którego zgodność z prawem powódka zakwestionowała, oraz drugi – związane ze składnikami wynagrodzenia, które w ocenie powódki były jej należne, a nie zostały przez pracodawcę wypłacone.

Odnosząc się do roszczenia odszkodowawczego wskazać należy w pierwszej kolejności, że zgodnie z art. 136 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.) w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Z uwagi na powyższe w niniejszej sprawie niewątpliwie zastosowanie znajduje art. 45 § 1 k.p., na podstawie którego powódka poszukiwała ochrony prawnej, a zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd Pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Jak stanowi art. 47¹ k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 128 § 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, z tym że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru.

Wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych) (Dz. U. z 2003 r. nr 90, poz. 844 ze zm.). Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Przyczyny niedotyczące pracownika, które będą uzasadniały zastosowanie zwolnienia indywidualnego z ustawy to przede wszystkim przyczyny ekonomiczne, organizacyjne związane z funkcjonowaniem pracodawcy spowodowane np. koniecznością zmniejszenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych, zmianą profilu produkcji, przedmiotu działalności, zakresem działania pracodawcy czy też zmianami własnościowymi. Z cytowanego wyżej art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika jednoznacznie, że przyczyna niedotycząca pracownika musi stanowić jedyny motyw, dla którego pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu bądź rozwiązaniu stosunku pracy.

Zgodnie z art. 12 ustawy o zwolnieniach grupowych przy rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w zakresie nieuregulowanym w niniejszej ustawie, a także przy rozpatrywaniu sporów związanych z naruszeniem przepisów niniejszej ustawy stosuje się przepisy Kodeksu pracy.

Naturalną konsekwencją powyższego będzie stosowanie w niniejszej sprawie takich przepisów Kodeksu pracy jak m.in. art. 30 § 3 (nakładający obowiązek wyrażenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę na piśmie), art. 30 § 4 (stanowiący o obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej dokonane wypowiedzenie), art. 30 § 5 (zobowiązujący pracodawcę wypowiadającego umowę do pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy), ponadto konieczne będzie wskazanie pracownikowi okresu wypowiedzenia, po zakończeniu którego stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu, zaś samo wypowiedzenie liczone jest od chwili, w której pracownik mógł się realnie zapoznać z jego treścią (uchwała SN z 2 października 2002 r., III PZP 17/02, LexPolonica nr 357570, OSNP 2003, nr 20, poz. 481).

Niewątpliwie powyższe wymogi formalne zostały dochowane przez stronę pozwaną. Oświadczenie z dnia 10 czerwca 2014 r. zostało bowiem sporządzone na piśmie, wskazana została w nim przyczyna wypowiedzenia (przyczyny

ekonomiczne – znaczące zmniejszenie się liczby studentów uczelni), wskazany został okres wypowiedzenia a także zawarte zostało w treści oświadczenia pouczenie powódki o przysługującym jej prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Odmiennej kwestię stanowi natomiast wskazanie kryteriów, według których pracodawca wytypował pracowników zwalnianych z przyczyn leżących po stronie przedsiębiorstwa. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu ze wszystkimi pracownikami, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia (zob. wyr. SN z 16.12.2008 r., I PK 86/08, Legalis, wyr. SN z 25.1.2013 r., I PK 172/12, Legalis). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 w zw. z art. 45 § 1 KP) – zob. wyr. SN z 10.9.2013 r. (I PK 61/13, OSNP 2014, Nr 12, poz. 166).

Odnosząc powyższe do stanu faktycznego niniejszej sprawy podkreślić należy, że pracodawca uchybił obowiązkowi, o którym mowa wyżej. Nawiązanie do zastosowanego kryterium doboru pracownika (powódki) do zwolnienia nie znalazło się w treści złożonego powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało ponadto, by kryterium to było oczywiste lub znane powódce. Wyjaśnienie zastosowanego przez pracodawcę kryterium doboru nastąpiło dopiero w toku prowadzonego przed tut. Sądem postępowania.

W ocenie Sądu Rejonowego pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości przeprowadzenia oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Co prawda przyjmuje się, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, jednakże taka możliwość dotyczy jedynie uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiste bądź znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkami przyczynowo – skutkowym zdarzeń, objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Powyższego nie można odnieść do przytaczania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia.

Należy mieć na uwadze, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. W związku z powyższym, waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne „dostosowywanie” tych kryteriów do okoliczności danej sprawy.

Ponadto podkreślić należy, że w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 stycznia 2013r. (sygn. akt I PK 172/12, LEX nr 1312564) Sąd Najwyższy stwierdził, że przy dokonywaniu zwolnień grupowych pracodawca ma obowiązek poinformować tak związki zawodowe, jak i pracowników nie tylko o tym, że w związku z przyczynami niedotyczącymi pracowników będzie dokonywać wypowiedzeń umów o pracę, ale i o tym, jakie kryteria będą decydować o doborze pracowników do zwolnienia, co pozwala i związkowi zawodowemu i pracownikom ocenić zasadność takiego wypowiedzenia w odniesieniu do konkretnej osoby.

Zdaniem Sądu Najwyższego, tylko kryteria uwidocznione w porozumieniu albo w regulaminie, mogą podlegać ocenie w postępowaniu sądowym w kontekście zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego konkretnemu pracownikowi. W ocenie Sądu Najwyższego nie ma przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn go nie dotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania takiej oceny co do dokonanego mu wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu.

Sąd Rejonowy w pełni podziela powyższy pogląd Sądu Najwyższego. W judykaturze od dawna przyjmuje się, zgodnie z utrwalonym już orzecnictwem Sądu Najwyższego, iż zarówno w przypadku zwolnień grupowych, jak i zwolnień indywidualnych, wybór pracownika do zwolnienia w razie ograniczenia zatrudnienia co prawda należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika wówczas, gdy pracodawca zastosował nieobiektywne lub niesprawiedliwe kryteria doboru pracowników do zwolnienia, bądź w ogóle nie zastosował ustalonych wcześniej kryteriów (np. w regulaminie lub porozumieniu). Takie podważenie decyzji pracodawcy będzie zaś możliwe jedynie wtedy, gdy kryteria doboru pracownika do zwolnienia będą mu znane.

W momencie, w którym pracodawca przedstawił powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, w Katedrze (...), w której pracę świadczyła powódka, oprócz powódki zatrudnionych było osiem osób ze stopniem naukowym doktora, tj. stopniem posiadanym przez powódkę, w tym cztery osoby zajmowały stanowisko adiunkta, tożsame ze stanowiskiem zajmowanym przez powódkę. Nie budzi więc wątpliwości Sądu, że powódka była jednym z czterech pracowników zatrudnionych na tożsamym stanowisku pracy, a zatem dobór do zwolnienia akurat powódki musiał nastąpić na mocy zastosowanego przez pracodawcę określonego kryterium. W toku niniejszego postępowania strona pozwana w sposób szczegółowy wyjaśniła, na podstawie jakiego kryterium nastąpił dobór powódki do zwolnienia, wskazując, iż zdecydowało kryterium kompetencyjne, w szczególności znajomość języka angielskiego na poziomie umożliwiającym prowadzenie w tym języku zajęć ze studentami, a także zaangażowanie w sprawy uczelni. Jak już była mowa wyżej, wyjaśnienie motywów, którymi kierował się pracodawca, nastąpiło jednak dopiero w toku postępowania toczącego się przed sądem pracy, i dopiero wówczas stało się znane powódce.

Nie podając w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę ani w toku rozmowy towarzyszącej wręczeniu tego wypowiedzenia kryteriów doboru powódki do zwolnienia strona pozwana naruszyła art. 30 § 4 k.p., co uzasadnia uwzględnienie powództwa o odszkodowanie za niezgodne z przepisami prawa wypowiedzenie umowy o pracę. Podkreślić należy raz jeszcze doniosłość ujawnienia kryteriów pracownika do zwolnienia w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę opartego na przyczynie nie dotyczącej pracownika. Tylko poznanie przez zwalnianego pracownika przedmiotowego kryterium w momencie otrzymania wypowiedzenia umożliwia pracownikowi poddanie zastosowanego kryterium ocenie własnej, a następnie ewentualnej ocenie sądu pracy. W przypadku redukcji zatrudnienia, której zasadność jako taka nie może być badana przez sąd pracy, podanie kryterium doboru pracownika do zwolnienia stanowi najistotniejszy element oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, który stanowi podstawę do dochodzenia przez pracownika roszczeń odszkodowawczych przed sądem pracy.

Podkreślić należy w dalszej kolejności, że w toku postępowania dowodowego nie potwierdził się podniesiony przez powódkę zarzut naruszenia art. 41 k.p., w myśl którego pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Komentowany przepis stanowi przykład szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem. Zabrania bowiem pracodawcy dokonania wypowiedzenia umowy o pracę w dwóch przypadkach – po pierwsze, w czasie urlopu pracownika (w odniesieniu do tego okresu ochronnego przepis nie precyzuje jego górnej granicy, ale uchylenie lub ograniczenie ochrony przed wypowiedzeniem w okresie urlopu może wynikać z innych przepisów), po drugie, w czasie innej niż urlop usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Nieobecność taka może być spowodowana różnymi przyczynami. Typowym przykładem jest niezdolność do pracy z powodu choroby. Okres ochronny w przypadku innej

niż urlop usprawiedliwionej nieobecności jest ograniczony czasowo. W przypadku przedłużającej się nieobecności pracodawca może bowiem rozwiązać umowę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p.

Zgodnie z wykładnią literalną komentowanego przepisu pracodawca „nie może wypowiedzieć” umowy podczas urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika. Artykuł 41 k.p. zabrania pracodawcy złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w czasie trwania okresu ochronnego. Natomiast rozpoczęcie urlopu lub skorzystanie ze zwolnienia lekarskiego w okresie wypowiedzenia nie ma wpływu na wcześniejszą czynność pracodawcy.

Wypowiedzenie umowy o pracę w okresach ochronnych przewidzianych komentowanym przepisem jest skuteczne, ale stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017, Legalis).

Najczęstszym przypadkiem zastosowania art. 41 k.p. w zakresie „innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika” jest nieobecność spowodowana niezdolnością do pracy z powodu choroby.

W doktrynie wskazuje się, że wątpliwości może budzić sytuacja, gdy pracownik posiadający zwolnienie lekarskie świadczy pracę. We wcześniejszym orzecznictwie SN stał na stanowisku, że bezskuteczne – w rozumieniu art. 45 § 1 KP – jest wypowiedzenie umowy o pracę dokonane wobec pracownika, który wykonywał pracę, a następnie bez zwłoki wykazał, że w chwili wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby (zob. uchw. SN z 6.9.1991 r., I PZP 41/91, Legalis). W późniejszym okresie SN zmienił jednak zapatrywanie. Uznał bowiem, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 KP (zob. uchw. SN(7) z 11.3.1993 r., I PZP 68/92, OSNCP 1993, Nr 9, poz. 140, oraz wyr. SN z 14.10.1997 r., I PKN 322/97, OSNAPiUS 1998, Nr 15, poz. 451, wyr. SN z 6.10.2004 r., I PK 614/03, Legalis). Dla oceny konkretnego stanu faktycznego nie jest jednak obojętne, czy pracownik otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w czasie, gdy wykonywał pracę, czy też w dniu, w którym pracy nie świadczył, a jedynie przyniósł do zakładu pracy zwolnienie lekarskie (zob. wyr. SN z 17.11.1997 r., I PKN 366/97, OSNAPiUS 1998, Nr 17, poz. 505) (A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017, Legalis).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że z ustaleń Sądu wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało powodce skutecznie doręczone w dniu 15 czerwca 2014 r. Fakt odmowy przyjęcia przez powódkę przedmiotowego dokumentu nie wpływa na skuteczność czynności prawnej pracodawcy, jeśli wziąć pod uwagę mający zastosowanie do wszelkich oświadczeń woli, a więc także oświadczeń woli pracodawcy, art. 61 § 1 zd. 1 k.c., stosowany w niniejszej sprawie na zasadzie art. 300 k.p.

W myśl cytowanego wyżej przepisu art. 61 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

Z przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego wynika, że w dniu 15 czerwca 2014 r. powódka zapoznała się z treścią wręzonego mu przez przełożoną dokumentu zawierającego oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, a jedynie odmówiła jego przyjęcia i podpisania, co pozostaje bez znaczenia dla skuteczności jednostronnej czynności prawnej, jaką jest wypowiedzenie umowy o pracę.

Odnosząc się zaś do ewentualnej usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy w dniu 15 czerwca 2014 r., tj. w dniu doręczenia powodce wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd wskazuje, że zarzut powódki w powyższym zakresie nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonym w niniejszej sprawie materiale dowodowym.

Bezspornym jest co prawda, że w dniu 14 czerwca 2014 r. powodce zostało wystawione zwolnienie lekarskie na okres od dnia 14 czerwca 2014 r. do dnia 16 czerwca 2014 r. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w dniu 15 czerwca 2014 r. nastąpiło więc w okresie, gdy powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby. Podkreślenia wymaga jednak, że w dniu 15 czerwca 2014 r., tj. w dniu, który obejmowało przedmiotowe zwolnienie lekarskie, powódka świadczyła pracę. Mimo iż w tym dniu nie odbyły się zaplanowane zajęcia, które prowadzić miała powódka, to jednak przebywanie przez

powódkę w gabinecie i oczekiwanie na studentów, którzy obowiązani byli do składania powódce prac zaliczeniowych, niewątpliwie związane było z zakresem obowiązków, jaki ciążył na powódce jako pracownicy strony pozwanej. Nie potwierdziły się twierdzenia powódki, jakoby w dniu 15 czerwca 2014 r. stawiała się ona w zakładzie pracy jedynie celem przekazania pracodawcy zwolnienia lekarskiego. Co znamienne, w dniu 15 czerwca 2014 r. powódka zjawiała się na uczelni około godziny 7:30, a opuściła ją dopiero około godziny 15:30. Czynność przekazania pracodawcy zwolnienia lekarskiego z pewnością nie wymagała od powódki przebywania na terenie zakładu pracy przez blisko osiem godzin.

Informację o niezdolności do pracy oraz druk zwolnienia lekarskiego powódka faktycznie przekazała pracodawcy w dniu 15 czerwca 2014 r. Czynność ta nastąpiła jednak już po tym, jak przełożona wręczyła powódce dokument zawierający oświadczenie pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę, z którego treścią powódka swobodnie się zapoznala. Przed tym momentem powódka nie ujawniła informacji o niezdolności do pracy ani wobec pracodawcy, ani wobec pracownicy recepcji ani też wobec Biura Dydaktyki, które u pozwanej stanowi jednostkę organizacyjną służącą do organizacji ewentualnych zastępstw bądź informowania studentów o odwołaniu zajęć.

Strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w czasie, gdy powódka była w siedzibie pracodawcy w okolicznościach nie stwarzających nawet podstaw do przypuszczenia, że jest niezdolna do świadczenia pracy. Przed dniem doręczenia wypowiedzenia powódka nie ujawniła pracodawcy faktu posiadania zwolnienia lekarskiego i zamiaru zaprzestania świadczenia pracy z tego powodu.

W cytowanej wyżej uchwale Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r. (sygn. akt I PZP 68/92) wskazano, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w czasie obecności pracownika w pracy jest skuteczne i nie może być podważone przez ochronę stosunku pracy wynikającą z art. 41 k.p., gdyż o bezskuteczności takiego wypowiedzenia decyduje wyłącznie nieobecność pracownika w pracy. Sąd Najwyższy wskazał dalej, że przez obecność w pracy należy rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Wykonywanie pracy jest aktywną formą obecności pracownika w pracy i sam fakt wykonywania obowiązków pracowniczych z reguły przemawia przeciwko późniejszym twierdzeniom pracownika o jego niezdolności do pracy. Natomiast w rozumieniu art. 41 k.p. nie jest „obecnością w pracy” obecność pracownika w zakładzie pracy bez wykonywania pracy, np. przyjscie pracownika w celu złożenia świadectwa lekarskiego, czy też w celu pójścia do lekarza zakładowego ze względu na zły stan zdrowia, a także przerwanie świadczenia pracy z powodu choroby. Chodzi tu o rzeczywiste zaprzestanie wykonywania pracy. Moment przerwania pracy z powodu wystąpienia objawów chorobowych, które uniemożliwiły dalsze świadczenie pracy, stanowi początek nieobecności pracownika w pracy w rozumieniu art. 41 k.p.

Mimo otrzymanego zwolnienia lekarskiego powódka wykonywała pracę, także w dniu 15 czerwca 2014 r., a zatem czas pozostawania w pracy przez powódkę nie może być rozumiany jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy, chroniona przez art. 41 k.p. Okres ochronny przewidywany w art. 41 k.p. rozpoczyna się bowiem z chwilą powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia, tj. nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy lub zaprzestania świadczenia pracy z tej samej przyczyny, nie zaś moment powstania samej przyczyny niezdolności do pracy.

Mając na uwadze powyższe Sąd nie stwierdził naruszenia przez pracodawcę art. 41 k.p.

Odnosząc się zaś do sygnalizowanego przez stronę pozwaną naruszenia przez powódkę terminu odwoławczego wynikającego z art. 264 § 1 k.p. Sąd zważył, że w istocie odwołanie wniesione zostało do sądu z przekroczeniem ustawowego siedmiodniowego terminu o jeden dzień. Termin siedmiodniowy należy bowiem liczyć od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę, co, jak ustalił Sąd, w niniejszej sprawie nastąpiło w dniu 15 czerwca 2014 r. Upływ terminu z art. 264 § 1 k.p. nastąpił więc z dniem 22 czerwca 2014 r., zaś pozew w niniejszej sprawie nadany został w Urzędzie Pocztowym z dniem 23 czerwca 2014 r.

Zgodnie z art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 21 i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.

W orzecznictwie wskazuje się, że brak winy pracownika należy ustalać uwzględniając zarówno obiektywny miernik staranności, jaki może być wymagany od osoby, która należycie dba o swoje interesy, jak i uwzględniając elementy subiektywnej oceny stanu rzeczy dokonywanej przez pracownika, mając na uwadze jego wykształcenie, cechy osobiste i doświadczenie życiowe (por. wyr. SN z 10.1.2002 r., I PKN 798/00, Legalis; wyr. SN z 13.5.1994 r., I PRN 21/94, OSNAPIUS 1994, Nr 5, poz. 85).

Biorąc pod uwagę stanowisko procesowe powódki, zgodnie z którym fakt posiadania przez nią zwolnienia lekarskiego i niepodpisania wypowiedzenia umowy o pracę czynił wręczone jej w dniu 15 czerwca 2014 r. wypowiedzenie nieskutecznym, należy uznać, że powódka uprawdopodobniła brak winy w naruszeniu terminu odwoławczego. Podkreślić należy, że powódka wniosła odwołanie do sądu pracy niezwłocznie po otrzymaniu przesyłki pocztowej, zawierającej dokument wypowiedzenia umowy o pracę. Przedmiotową przesyłkę powódka otrzymała bowiem w dniu 23 czerwca 2014 r. Powódka mogła więc pozostawać w subiektywnym, acz błędnym przekonaniu, że skuteczne doręczenie jej wypowiedzenia umowy o pracę nastąpiło dopiero z dniem 23 czerwca 2014 r.

Co prawda powódka nie złożyła wniosku o przywrócenie terminu, to jednak podkreślić należy za orzecznictwem, że samo wniesienie pozwu z jednym z żądań przysługujących m.in. pracownikowi odwołującemu się od wypowiedzenia umowy o pracę po upływie terminu należy traktować jako złożenie w sposób domniemany wniosku o przywrócenie terminu (por. uchw. SN (7) z 14.3.1986 r., III PZP 8/86, OSNC 1986, Nr 12, poz. 194).

Z uwagi na powyższe w oparciu o art. 265 § 1 k.p. Sąd postanowił o przywróceniu powódce terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy.

Na marginesie Sąd wskazuje, że nie znalazło potwierdzenia w zgromadzonym w niniejszej sprawie materiale dowodowym twierdzenie powódki, jakoby wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia (przyczyny ekonomiczne – znaczące zmniejszenie się liczby studentów uczelni) było przyczyną pozorną. Sąd ustalił, że w istocie na przestrzeni lat liczba studentów kształcących się w (...) wykazywała tendencję mocno spadkową. Na dzień 31 października 2011 r. łączna liczba studentów wynosiła 2 507 osób, na dzień 31 października 2012 r. – 1 773 osoby, na dzień 31 października 2013 r. – 1 218 osób, na dzień 30 września 2014 r. – 884 osoby. W okresie 2011 – 2014 liczba studentów uczelni zmniejszyła się więc niemal trzykrotnie. Negatywna sytuacja finansowa strony pozwanej, powodowana w szczególności zmniejszeniem się zainteresowania uczelnią wśród potencjalnych studentów (co bezpośrednio przekładało się na ograniczenie zysku pozwanej), nie stanowiła okoliczności spornej w niniejszej sprawie. Niewątpliwie więc strona pozwana posiadała rzeczywistą potrzebę redukcji etatów, a jednym z takich etatów był ten zajmowany przez powódkę. Podkreślić wymaga także, że po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką na dotychczas zajmowane przez nią stanowisko nie została zatrudniona nowa osoba, a dotychczasowe obowiązki powódki (w szczególności prowadzenie zajęć ze studentami) zostały powierzone przez pracodawcę jednemu z uprzednio zatrudnionych w pozwanej szkole pracowników.

Podsumowując, żądanie powódki w przedmiocie odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa wypowiedzenie umowy o pracę, choć zgłoszone z przekroczeniem ustawowego terminu, okazało się zasadne (przy czym nie na podstawie zarzutu naruszenia przez pracodawcę art. 41 k.p. ani zarzutu pozorności wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny, lecz z powodów opisanych szczegółowo wyżej) i wniesione skutecznie (z uwagi na przywrócenie przez Sąd terminu do wniesienia odwołania).

Z uwagi na powyższe **w punkcie I sentencji wyroku** Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 11 100 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 30 stycznia 2015 r. (dzień następujący po dniu doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu) do dnia zapłaty. Co prawda z przedłożonego przez stronę pozwaną zaświadczenia o wynagrodzeniu z dnia 12 lutego 2015 r. wynika, że średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 4 907,62 zł (zatem równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia wyniosłaby 14 722,86 zł), to jednak Sąd, związany zakazem orzekania ponad żądanie, nie był władny zasądzić na rzecz powódki kwoty wyższej niż dochodzone przez nią 11 100 zł.

Przechodząc dalej do pozostałych roszczeń powódki wskazać należy, że po szeregu modyfikacji żądań ostatecznie powódka domagała się w niniejszej sprawie zasądzenia od strony pozwanej:

1. **za rok akademicki 2011/2012 – łącznej kwoty 2 440 zł wraz z** odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty, w tym:

a. **490 zł** – kwota uznana przez stronę pozwaną;

b. 30 godzin (różnica między podwyższonym do 240 jednostronnie przez pracodawcę pensum rocznym a wielkością 210 godzin z umowy o pracę) x 65 zł = **1 950 zł**;

2. za rok akademicki **2012/2013 – łącznej kwoty 4 549 zł** wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2013 r. do dnia zapłaty, z tytułu:

a. 17 godzin ponadwymiarowych (**830 zł**), w tym:

i. 11 godzin x 40 zł = 440 zł

ii. 6 godzin x 65 zł = 390 zł

b. 10 egzaminowanych studentów (licencjat) w dn. 24.06.2013 r. x 10 zł = **100 zł**;

c. 1 egzaminowanego studenta w dn. 29.06.2013 r. x 10 zł = **10 zł**;

d. 11 prac licencjackich zrealizowanych pod kierownictwem powódki x 100 zł = **1 100 zł**;

e. 11 egzaminowanych studentów (magister) w dn. 24.06.2013 r. x 10 zł = **110 zł**;

f. 4 prace licencjackie zrealizowane pod kierownictwem powódki x 100 zł = **400 zł**;

g. 4 egzaminowanych studentów (licencjat) w dn. 29.10.2013 r. x 10 zł = **40 zł**;

h. 30 godzin (różnica między podwyższonym do 240 jednostronnie przez pracodawcę pensum rocznym a wielkością 210 godzin z umowy o pracę) x 65 zł = **1 959 zł**

3. **za rok akademicki 2013/2014 – łącznej kwoty 20 195,61 zł** wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty, z tytułu:

a. 43 godzin ponadwymiarowych w semestrze zimowym (**2 445 zł**), w tym:

i. 14 godzin x 40 zł = 560 zł;

ii. 29 godzin x 65 zł = 1 885 zł;

b. 7,5 godzin ponadwymiarowych w semestrze letnim (**450 zł**), w tym:

i. 6 godzin x 65 zł = 390 zł;

ii. 1,5 godziny x 40 zł = 60 zł;

c. 36 egzaminowanych dyplomantów/magistrantów x 10 zł = **360 zł**;

d. 210 godzin seminariów indywidualnych x 65 zł – 910 zł (tyle wypłacono) – **12 740 zł**;

e. 40 godzin (różnica między podwyższonym do 250 jednostronnie przez pracodawcę pensum rocznym a wielkością 210 godzin z umowy o pracę) x 65 zł = **2 600 zł**

- f. **518 zł** – dopłata do wypłacanej odprawy;
- g. **259 zł** – dopłata do wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2014;
- h. **231,61 zł** – dopłata do wynagrodzenia od maja 2014 r.
- i. **1 110 zł** – dopłata do wynagrodzenia za czerwiec – sierpień 2014 r.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, odnosząc się do roszczeń za rok akademicki 2011/2012, że pierwotnie powódka dochodziła od strony pozwanej zapłaty należności z następujących tytułów (wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty):

1. 12 godzin ponadwymiarowych x 65 zł = **780 zł**;
2. 12 magistrantów, którzy napisali pod kierownictwem powódki prace dyplomowe x 200 zł = **2 400 zł**;
3. 12 recenzji magisterskich x 35 zł = **420 zł**;
4. 12 egzaminowanych studentów x 10 zł = **120 zł**;
5. 30 godzin (różnica między podwyższonym do 240 jednostronnie przez pracodawcę pensum rocznym a wielkością 210 godzin z umowy o pracę) x 65 zł = **1 950 zł**.

Powódka cofnęła jednak, wraz ze zrzeczeniem się roszczenia, żądań w zakresie kwoty 780 zł (za 12 godzin ponadwymiarowych), 2 400 zł (za 12 magistrantów, którzy pod kierownictwem powódki napisali prace dyplomowe) oraz 50 zł (z tytułu recenzji 12 prac magisterskich). Strona pozwana uznała zaś roszczenia powódki w zakresie żądania wynagrodzenia za 12 recenzji prac magisterskich, ale tylko co do kwoty 370 zł (powódka dochodziła z tego tytułu kwoty 420 zł, przy czym w zakresie nieuznanej przez stronę pozwaną kwoty 50 zł powódka cofnęła powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia) oraz w zakresie żądania wynagrodzenia za 12 egzaminowanych studentów, w kwocie 120 zł. Ostatecznie więc za rok akademicki 2011/2012 powódka dochodziła zapłaty od strony pozwanej kwoty 490 zł wraz z ustawowymi odsetkami (łącznie wartość żądań powódki uznanych przez stronę pozwaną, ale co do których powódka nie cofnęła roszczenia) oraz kwoty 1 950 zł (różnica między podwyższonym do 240 jednostronnie przez pracodawcę pensum rocznym a wielkością 210 godzin z umowy o pracę). Kwotę 490 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty należało na rzecz powódki zasądzić, jako że strona pozwana uznała powództwo w zakresie powyższej kwoty, a powódka nie cofnęła w tym zakresie powództwa. W zakresie kwoty, co do której powódka cofnęła powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia, tj. kwoty 3 230 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty postępowanie należało umorzyć.

Odnosząc się zaś do roszczenia powódki w zakresie kwoty 1 950 zł (wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty) Sąd wskazuje, że przedmiotowe roszczenie uznać należy za niezasadne.

Argumentując zasadność dochodzonego świadczenia i jego podstawy powódka wskazywała, że w momencie zatrudnienia strony ustaliły, iż obowiązujące powódkę pensum godzin wynosić będzie 210 godzin w stosunku rocznym (przy czym mowa tu o roku akademickim). Powódka wskazywała ponadto, że pensum w wymiarze 210 godzin zostało ustalone w treści umowy o pracę. Na rok akademicki 2011/2012 powódce zostało zaś ustalone roczne pensum w wymiarze 240 godzin. W ocenie powódki z tytułu jednostronnego podwyższenia przez pracodawcę wymiaru pensum powódce przysługuje wyrównanie pieniężne, będące równowartością iloczynu 30 godzin (różnica między pensum 210 godzin a 240 godzin) oraz określonej stawki godzinowej (w ocenie powódki – 65 zł za godzinę).

Ze stanowiskiem powódki nie sposób się jednak zgodzić. Po pierwsze podkreślić należy, że w umowie o pracę strony nie określiły rocznego wymiaru pensum obowiązującego powódkę. Już z tej przyczyny wymiaru godzin dydaktycznych powódki nie można zaliczyć do kategorii warunków pracy, wynikających z umowy, dla zmiany których konieczne jest zastosowanie trybu wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. W umowie o pracę ani w dotyczących jej aneksach

nie wskazano ponadto, by ustalone przez strony wynagrodzenie było przypisane wyłącznie do pensum wnoszącego 210 godzin rocznie, i by miało ono wzrastać proporcjonalnie wraz z ewentualnym wzrostem pensum na dany rok akademicki. W umowie o pracę znalazło się natomiast postanowienie dotyczące wymiaru czasu pracy, zgodnie z którym powódkę obowiązywał pełen etat – obowiązujące pensum dydaktyczne. W istocie w momencie zawarcia przez strony umowy o pracę pensum dla pracowników naukowo – dydaktycznych (...) wynosiło 210 godzin, ale jego wymiar nie wynikał z postanowień umowy o pracę, lecz z aktu prawnego organu uczelni. Wskazać należy bowiem, że zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej Regulaminem wynagrodzeń roczny wymiar zajęć dydaktycznych uchwalany był przez Senat uczelni, zgodnie z § 38 ust. 2 Statutu (...), w myśl którego roczny wymiar zajęć dydaktycznych wynosi 120 – 300 godzin dla pracowników naukowo – dydaktycznych, 240 – 360 godzin dla pracowników dydaktycznych, 300 – 540 godzin dla lektorów i równorzędnych. Powyższy zapis jest zgodny z art. 130 § 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

Uchwałą nr 4 z dnia 5 maja 2011 r. Senatu (...) w sprawie wymiaru i zasad rozliczania działalności dydaktycznej w roku 2011/2012 ustalono m.in., że w roku tym roczny wymiar zajęć dydaktycznych dla osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta wynosi 240 godzin (ust. 1 lit. c). Organ uczelni wyższej (senat) podjął więc stosowną uchwałę, w której określił wymiar godzin dla pracowników naukowo – dydaktycznych na poziomie 240 godzin na rok akademicki 2011/2012, co mieściło się w wyznaczonych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i w Statucie (...) przedziałach. Z uwagi na powyższe nie zaszła podstawa do zmian umowy w zakresie wymiaru czasu pracy, wymiaru pensum ani wynagrodzenia.

Abstrahując od powyższego, gdyby przyjąć za zasadną argumentację powódki i uznać, że w istocie przysługiwało jej swego rodzaju wyrównanie wynagrodzenia za rok akademicki 2011/2012, to i tak nie byłoby możliwe zasądzenie przedmiotowych należności na rzecz powódki z uwagi na skutecznie podniesiony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia. W myśl art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Przedmiotowe roszczenie powódka zgłosiła w piśmie procesowym z dnia 16 września 2015 r. Sąd ustalił, że data wymagalności roszczeń o wynagrodzenie za poszczególne miesiące roku akademickiego 2011/2012 przypadała na ostatni dzień miesiąca. Tym samym za przedawnione należałoby uznać roszczenia za rok 2011 oraz roszczenia za miesiące styczeń – sierpień 2012 r.

Odnosząc się do roszczeń powódki dotyczących roku akademickiego 2012/2013 Sąd wskazuje po pierwsze, że powyższa argumentacja (poza rozważaniami w przedmiocie przedawnienia) znajduje odpowiednie zastosowanie do roszczenia powódki co do kwoty 1 959 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 grudnia 2013 r. do dnia zapłaty, których powódka dochodziła z tytułu wyznaczenia pensum zajęć dydaktycznych na rok akademicki 2012/2013 w wysokości 240 godzin.

Przechodząc dalej do roszczenia w kwocie 830 zł z tytułu 17 godzin ponadwymiarowych w roku akademickim 2012/2013 Sąd wskazuje, że różnica w zakresie ilości przepracowanych przez powódkę godzin ponadwymiarowych (269) a ilością godzin ponadwymiarowych, za które strona pozwana wypłaciła powódce wynagrodzenie (252) wynikała z zastosowania przez stronę pozwaną w roku akademickim 2012/2013 przeliczników realizacji godzin.

W roku akademickim 2012/2013 wymiar i zasady rozliczania działalności dydaktycznej ustalono w Uchwale nr 1 Senatu (...) z dnia 19 czerwca 2012 r. W przedmiotowej uchwale przewidziano m.in., że rozliczenie ilości godzin wykonanych zajęć dokonuje się wg godzin rzeczywistych, bez stosowania przeliczników, za wyjątkiem zajęć przeprowadzonych w języku obcym (przelicznik 1,5) oraz zajęć wymagających bezpośrednio udziału nauczyciela jak: opieka dydaktyczna, kurs szkoleniowy, repetytorium (przelicznik 0,5) – co dotyczyło zarówno zajęć w ramach pensum, jak i zajęć ponadwymiarowych (ust. 5). Egzaminy, w tym egzaminy dyplomowe i zaliczenia przedmiotów realizowanych przez nauczycieli akademickich w ramach umowy o pracę były traktowane jako część zakresu obowiązków nauczyciela akademickiego i nie podlegały dodatkowym rozliczeniom (ust. 10).

W semestrze zimowym roku akademickiego 2012/2013 powódce powierzono 249 godzin zajęć dydaktycznych, przy czym w przypadku 6 godzin dydaktycznych w postaci opieki dydaktycznej zastosowano przelicznik 0,5. Po przeliczeniu według powyższego przelicznika liczba powierzonych powódce godzin wynosiła 246. W semestrze letnim

roku akademickiego 2012/2013 powódce powierzono 260 godzin zajęć dydaktycznych. Po zastosowaniu przelicznika 0,5 liczba powierzonych powódce godzin wyniosła 246. Łącznie w roku akademickim 2012/2013, po zastosowaniu przeliczników, liczba powierzonych powódce godzin dydaktycznych wyniosła 492 godziny przy pensum wynoszącym 240 godzin. Powódce wypłacone zostało wynagrodzenie za 252 godziny ponadwymiarowe (492 – 240).

Przypomnieć należy, że kompetencje senatu uczelni do ustalania zasad rozliczania pensum wynikają z art. 130 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Do zakresu kognicji sądu pracy nie należy zaś badanie zgodności z prawem ani ważności uchwał organów uczelni wyższych. Skoro więc Senat strony pozwanej, będący kolegialnym organem uczelni wyżej, w stosownej uchwale uregulował zasady rozliczania godzin dydaktycznych, to Sąd nie był władny tych ustaleń modyfikować. Strona pozwana w sposób zasadny dokonała więc rozliczenia zrealizowanych przez powódkę w roku akademickich godzin dydaktycznych w oparciu o postanowienia przedmiotowej uchwały.

Jedynie na marginesie Sąd wskazuje, że nie dopatrył się sprzeczności między kwestią przeliczników wprowadzonych uchwałą senatu z dnia 29 czerwca 2012 r. a postanowieniem § 2 ust. 3 Regulaminu wynagrodzeń (...). W ocenie Sądu obszary regulacji, którymi zajmują się cytowane postanowienia, nie są tożsame, a zatem nie występuje między nimi kolizja.

Z uwagi na powyższe roszczenie powódki co do kwoty 830 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie Sąd ocenił jako bezzasadne.

Podobnie Sąd ocenił dochodzone przez powódkę roszczenia składające się na łączną kwotę 1 760 zł (wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie) z tytułu udziału w komisjach egzaminacyjnych oraz realizacji kierownictwa nad sporządzaniem prac licencjackich. Po raz kolejny powołać się należy na postanowienia Uchwały nr 1 Senatu (...) z dnia 19 czerwca 2012 r., w której wskazano w szczególności, że egzaminy, w tym egzaminy dyplomowe i zaliczenia przedmiotów realizowanych przez nauczycieli akademickich w ramach umowy o pracę są traktowane jako część zakresu obowiązków nauczyciela akademickiego i nie podlegają dodatkowym rozliczeniom (ust. 10), a ponadto, że rozliczenie czasu pracy poświęconego na prowadzenie zajęć w ramach seminariów i egzaminów dyplomowych następuje wg poniższych zasad:

- prowadzącemu seminarium dyplomowe magisterskie przysługuje wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 100 zł za każdego studenta, który pod jego opieką napisał pracę magisterską i pomyślnie zdał egzamin dyplomowy;
- pracownik wykonujący recenzję pracy licencjackiej, magisterskiej lub konkursowej otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 20 zł za jedną wykonaną recenzję (ust. 11).

Zarządzeniem Rektora nr 18/11/12 z dnia 15 grudnia 2011 r. w sprawie zmian w regulaminie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w (...) zmieniono § 6 Regulaminu wynagrodzeń w ten sposób, że uchylono § 6 w dotychczasowym brzmieniu i wprowadzono jego brzmienie, zgodnie z którym prowadzenie seminariów licencjackich i magisterskich, wykonywanie recenzji prac dyplomowych i uczestnictwo w komisjach przeprowadzających egzaminy dyplomowe realizowane przez nauczycieli akademickich w ramach umowy o pracę są traktowane jako część zakresu obowiązków nauczyciela akademickiego i nie podlegają dodatkowym rozliczeniom. Zarządzenie weszło w życie z dniem 1 stycznia 2012 r.

Z powyższego wynika więc, że w roku akademickim 2012/2013 za uczestnictwo w komisji egzaminacyjnej przeprowadzającej egzamin dyplomowy pracownikowi nie należało się wynagrodzenie. Wynagrodzenia nie przewidziano także za prowadzenie studentów piszących prace licencjackie.

Podsumowując, roszczenia powódki dotyczące roku akademickiego 2012/2013 w łącznej kwocie 4 549 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 grudnia 2013 r. do dnia zapłaty Sąd uznał za bezzasadne, i jako takie podlegające oddaleniu.

Odnosząc się do roszczeń powódki dotyczących roku akademickiego 2013/2014 w pierwszej kolejności Sąd rozważył roszczenie dochodzone pismem z dnia 16 września 2015 r. na kwotę 2 600 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 października 2014 r. do dnia zapłaty. Analogicznie jak w roszczeniach dotyczących poprzednich lat akademickich, tak i w tym przypadku swoje żądanie powódka oparła o podwyższenie obowiązującego powódkę pensum do 250 godzin. Sąd, uznając przedmiotowe roszczenie za bezzasadne, odsyła do argumentacji zaprezentowanej odnośnie analogicznego roszczenia za rok akademicki 2011/2012. Ponadto Sąd wskazuje, że strona pozwana jako uczelnia niepubliczna była uprawniona do ustalenia pensum godzin dydaktycznych ponad wymiar określony w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym. Zgodnie z art. 130 ust. 8 cytowanej ustawy statut uczelni niepublicznej może ustanowić inny niż określony w ust. 3 i 7 wymiar zajęć dydaktycznych oraz wymiar czasu pracy pracowników, o których mowa w art. 113, a także pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej zatrudnionych na stanowiskach: kustosa bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty. Strona pozwana skorzystała z przedmiotowego uprawnienia, wprowadzając do Statutu (...) zapis, zgodnie z którym roczny wymiar zajęć dydaktycznych wynosi 120 – 300 godzin dla pracowników naukowo – dydaktycznych, 240 – 360 godzin dla pracowników dydaktycznych, 300 – 540 godzin dla lektorów i równorzędnych (§ 38 Statutu). Ustalone przez Senat uczelni pensum na rok akademicki 2013/2014 mieściło się więc w przedziale określonym w Statucie (...).

Przechodząc dalej do roszczenia w zakresie wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w łącznej kwocie 2 895 zł za oba semestry roku akademickiego 2013/2014 wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 października 2014 r. do dnia zapłaty Sąd zważył, co następuje.

W roku akademickim 2013/2014 wymiar i zasady rozliczania działalności dydaktycznej ustalono w Uchwale nr 4 Senatu (...) z dnia 18 czerwca 2013 r.

W przedmiotowej uchwale przewidziano m.in., że rozliczenie ilości godzin wykonanych zajęć dokonuje się wg godzin rzeczywistych, bez stosowania przeliczników, za wyjątkiem zajęć przeprowadzonych w języku obcym (przelicznik 1,5) oraz zajęć wymagających bezpośrednio udziału nauczyciela jak: opieka dydaktyczna, kurs szkoleniowy, repetytorium (przelicznik 0,5) – co dotyczyło zarówno zajęć w ramach pensum, jak i zajęć ponadwymiarowych (ust. 5). Egzaminy, w tym egzaminy dyplomowe i zaliczenia przedmiotów realizowanych przez nauczycieli akademickich w ramach umowy o pracę były traktowane jako część zakresu obowiązków nauczyciela akademickiego i nie podlegały dodatkowym rozliczeniom (ust. 11). Rozliczenie czasu pracy poświęconego na prowadzenie zajęć w ramach seminariów i egzaminów dyplomowych następowało wg poniższych zasad:

- prowadzącemu seminarium dyplomowe magisterskie przysługuje wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 100 zł za każdego studenta, który pod jego opieką napisał pracę magisterską i pomyślnie zdał egzamin dyplomowy;
- prowadzącemu seminarium dyplomowe licencjackie przysługuje wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 50 zł za każdego studenta, który pod jego opieką napisał pracę licencjacką i pomyślnie zdał egzamin dyplomowy;
- pracownik wykonujący recenzję pracy licencjackiej, magisterskiej lub konkursowej otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 20 zł za jedną wykonaną recenzję (ust. 12).

W semestrze zimowym roku akademickiego 2013/2014 powódce powierzono łącznie 379 godzin zajęć dydaktycznych. W przypadku 41 godzin zastosowano przelicznik 0,5, a w przypadku 29 godzin przelicznik 0, wobec czego liczba powierzonych powódce godzin po zastosowaniu przelicznika wyniosła 329,5 godziny.

W semestrze zimowym roku akademickiego 2013/2014 powódka nie zrealizowała 13 z powierzonych jej godzin zajęć dydaktycznych, do których stosowany był przelicznik 0,5. W semestrze zimowy roku 2013/2014 powódka zrealizowała, po zastosowaniu przeliczników, 323 godziny zajęć dydaktycznych.

W semestrze letnim roku akademickiego 2013/2014 powódce powierzono łącznie 162 godziny zajęć dydaktycznych. W przypadku 15 godzin zastosowano przelicznik 0,5, w przypadku 6 godzin przelicznik 0, wobec czego liczba powierzonych powódce godzin po zastosowaniu przelicznika wyniosła 148,5 godziny.

W semestrze letnim roku akademickiego 2013/2014 powódka nie zrealizowała 30 z powierzonych jej godzin zajęć dydaktycznych, w tym 12 godzin, do których stosowany był przelicznik 0,5. W semestrze letnim (...), po zastosowaniu przeliczników, powódka zrealizowała 130,5 godziny zajęć dydaktycznych.

Za rok akademicki 2013/2014 strona pozwana wypłaciła powódce wynagrodzenie łącznie za 453,5 godziny, w tym za 203,5 godziny ponadwymiarowej. W ocenie Sądu strona pozwana prawidłowo dokonała rozliczenia przepracowanych godzin, opierając się na przelicznikach ustalonych w uchwale nr 4 z dnia 18 czerwca 2013 r., której zgodności z przepisami prawa Sąd pracy nie mógł badać.

Odnosząc się do roszczenia powódki na kwotę 360 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, dotyczącego przeprowadzenia egzaminów dyplomowych dla 36 studentów Sąd wskazuje, że na mocy ust. 11 uchwały nr 4 z dnia 19 czerwca 2013 r. za takie czynności nie przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie.

Przechodząc dalej do roszczenia powódki z tytułu prowadzenia w roku akademickim 2013/2014 seminariów indywidualnych z czternastoma studentami Sąd ustalił, że w roku akademickim 2013/2014 powódce powierzono prowadzenie seminarium dyplomowego w trybie indywidualnym z 19 studentami. Za każdego wypromowanego studenta przysługiwało wynagrodzenie zgodnie z ust. 12 lit. d i e Uchwały Nr 4 z dnia 18 czerwca 2013 r. (§ 2 Decyzji Rektora nr (...) z dnia 4 lutego 2014 r.). W rzeczywistości powódka realizowała seminarium dyplomowe w trybie indywidualnym z czternastoma studentami.

Za rok akademicki 2013/2014 strona pozwana wypłaciła powódce wynagrodzenie łącznie za 453,5 godzin, w tym 203,5 godziny ponadwymiarowej. Powódka otrzymała także wynagrodzenie za 15 prac licencjackich napisanych pod kierownictwem powódki, za 21 prac magisterskich wykonanych pod kierownictwem powódki oraz za 42 recenzje prac dyplomowych, a także 910 zł za prowadzenie seminarium dyplomowego w trybie indywidualnym z czternastoma studentami (14 studentów x 65 zł). W ocenie Sądu strona pozwana nieprawidłowo pominęła zasadę ustaloną przez Rektora w § 2 Decyzji Rektora nr (...) z dnia 4 lutego 2014 r., zgodnie z którą za każdego wypromowanego studenta przysługiwało wynagrodzenie zgodnie z ust. 12 lit. d i e Uchwały Nr 4 z dnia 18 czerwca 2013 r. Przedmiotowa Uchwała w ust. 12 lit. d i e stanowiła, że prowadzącemu seminarium dyplomowe magisterskie przysługuje wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 100 zł za każdego studenta, który pod jego opieką napisał pracę magisterską i pomyślnie zdał egzamin dyplomowy, a także że prowadzącemu seminarium dyplomowe licencjackie przysługuje wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 50 zł za każdego studenta, który pod jego opieką napisał pracę licencjacką i pomyślnie zdał egzamin dyplomowy.

W Decyzji nr (...) z dnia 4 lutego 2014 r. Rektor powołał się na ust. 4 uchwały nr 4 z dnia 18 czerwca 2013 r. Senatu (...), zgodnie z którym jeżeli w trakcie roku akademickiego pracownik wykonał na polecenie Dziekana lub Rektora zajęcia lub inne prace dydaktyczne nie wynikające z planu obciążeń dydaktycznych, to ich rozliczenie w ramach rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych może nastąpić na mocy decyzji Rektora. Przedmiotowa Decyzja została wydana w terminie późniejszym niż polecenie prowadzenia seminarium dyplomowego w trybie indywidualnym z dnia 5 listopada 2013 r., w treści którego Dziekan postanowił, iż za każdego studenta realizującego seminarium dyplomowe w trybie indywidualnym zaliczona zostanie do pensum 1 godzina dydaktyczna. Skoro więc w późniejszej Decyzji Rektor ustalił sposób rozliczenia prowadzenia seminariów indywidualnych w sposób odmienny, to należy uznać, że uchylił tym samym zasadę wynikającą z wcześniejszego polecenia Dziekana. Tym samym powódce przysługiwała kwota 100 zł za każdego studenta, który pod opieką powódki napisał pracę magisterską i pomyślnie zdał egzamin dyplomowy, a także kwota wysokości 50 zł za każdego studenta, który pod opieką powódki napisał pracę licencjacką i pomyślnie zdał egzamin dyplomowy. Za 9 studentów, którzy uzyskali tytuł magistra należna powódce kwota wynosi 900 zł, zaś za 5 studentów, którzy uzyskali tytuł licencjata należna powódce kwota wynosi 250 zł, co daje łącznie 1150 zł. Tymczasem

z tytułu prowadzenia seminariów indywidualnych strona pozwana wypłaciła powódce kwotę 910 zł, a więc kwotę zaniżoną w stosunku do kwoty należnej o 240 zł (1150-910).

Odnosząc się do roszczeń powódki dotyczących dopłaty do wypłaconej powódce odprawy oraz do wypłaconego wynagrodzenia za miesiące maj – wrzesień 2014 r. Sąd uznał przedmiotowe roszczenia za bezzasadne. Powyższe żądania powódka oparła na stanowisku, zgodnie z którym strona pozwana w sposób nieuprawniony zaniżyła wypłacone powódce świadczenia w sposób wynikający z porozumienia z dnia 12 maja 2014 r., którego powódka nie podpisała, nie wypowiadając jednocześnie warunków pracy i płacy ani nie zawierając z powódką stosownego porozumienia zmieniającego.

W myśl art. 23^{1a} § 1 k.p. jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, może być zawarte porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu. Przepisy art. 9¹ § 1-4 stosuje się odpowiednio (art. 23^{1a} § 2 k.p.).

Zgodnie z art. 9¹ § 1 k.p. jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych. W art. 9¹ § 2 k.p. postanowiono, że porozumienie, o którym mowa w § 1, zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

W wyniku zawartego porozumienia od dnia jego wejścia w życie następuje automatyczna, z mocy prawa – czyli bez potrzeby stosowania wypowiedzenia zmieniającego albo porozumienia zmieniającego – zmiana warunków zatrudnienia (art. 241²⁷ § 3 w zw. z art. 23^{1a} § 2 KP). Specyfika porozumień zawieranych z uwagi na sytuację finansową pracodawcy na okres przejściowy usprawiedliwia odstępstwo od obowiązku dokonywania wypowiedzenia warunków pracy lub płacy.

Z uwagi na powyższe, zastosowanie do powódki postanowień wynikających z porozumienia z dnia 12 maja 2014 r. nie wymagało złożenia powódce wypowiedzenia zmieniającego ani zawarcia porozumienia zmieniającego.

Odnosnie zaś samego porozumienia z dnia 12 maja 2014 r. Sąd ustalił, że zostało ono zawarte przez pracodawcę i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u pracodawcy.

Przepisy prawa pracy nie regulują trybu wyłaniania przedstawicielstwa pracowników. Jeżeli tryb wyboru przedstawicielstwa pracowników nie został ukształtowany w zakładzie pracy w sposób zwyczajowy, powinien on zostać ustalony przez załogę. Reprezentacja załogi nie może zostać wskazana przez pracodawcę. W niniejszej sprawie każda z katedr (...) dokonała wyboru swojego przedstawiciela w drodze głosowania, zatem należy przyjąć, że nie doszło do naruszenia trybu wyboru przedstawicieli pracowników, w szczególności to nie pracodawca wskazał członków reprezentacji pracowników.

Tym samym Sąd nie znalazł podstaw, by zasądzić od strony pozwanej na rzecz powódki dopłatę do odprawy pieniężnej (w kwocie 518 zł), a także do wynagrodzenia powódki za okres od dnia 12 maja 2014 r. do końca września 2014 r. (w kwocie 231,61 zł za miesiąc maj, po 370 zł za miesiące czerwiec – sierpień, 259 zł za miesiąc wrzesień). W ocenie Sądu argumentacja powódki dotycząca niezgodności z prawem stosowania przez pracodawcę stawek wynagrodzenia określonych w porozumieniu z dnia 12 maja 2014 r. nie zasługiwała na uwzględnienie.

Podsumowując powyższą część rozważań **w punkcie II sentencji wyroku** Sąd zasądził od powódki kwotę 490 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 240 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 1 października 2014 r. do dnia zapłaty.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd działał w oparciu o całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. w oparciu o dowody z dokumentów, wskazane w treści uzasadnienia, oraz o osobowe środki dowodowe w postaci zeznań świadków i przesłuchania stron. Sąd pominął wnioski dowodowe zgłoszone przez pełnomocnika powódki w piśmie procesowym z dnia 6 czerwca 2016 r. jako spóźnione. Pozostałe dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, co do których Sąd nie wydał postanowienia o ich oddaleniu bądź pominięciu, a które jednocześnie nie zostały powołane w treści niniejszego uzasadnienia, Sąd uznał za zbędne i nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Odnosząc się do dowodu z zeznań słuchanych w niniejszej sprawie świadków, tj. D. S., A. T., T. M., J. S., M. K., J. N., E. A., M. J. oraz L. K. Sąd wskazuje, że przedmiotowe zeznania uznał za wiarygodne, jednakże w zróżnicowanym stopniu przyczyniające się do ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy i jej rozstrzygnięcia. Z uwagi na powyższe w niewielkim stopniu Sąd skorzystał z zeznań świadków E. A. oraz L. K., albowiem nie posiadali oni obszernej wiedzy o okolicznościach będących przedmiotem niniejszego postępowania. Zeznania pozostałych świadków pozwoliły Sądowi w szczególności zrekonstruować przebieg zdarzeń z dnia 15 czerwca 2014 r. W tym zakresie zeznania świadków były szczegółowe, spójne i logiczne, a jednocześnie stały w sprzeczności z twierdzeniami powódki odnośnie dnia 15 czerwca 2014 r., czyniąc twierdzenia powódki wątpliwymi. Odnośnie drugiej części roszczeń powódki, tj. żądań w zakresie różnego rodzaju świadczeń pieniężnych, Sąd z zeznań świadków skorzystał jedynie w niewielkim zakresie, jako że roszczenia te podlegały rozpoznaniu głównie w oparciu o dowody z dokumentów oraz analizę i interpretację ich treści.

Dowód z przesłuchania stron został wykorzystany przez Sąd w zakresie, w jakim wyjaśnienia stron pozostawały zgodne z wnioskami płynącymi z pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie.

Ponadto Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości na okoliczność poprawności wyliczonych powódce godzin ponadwymiarowych w rozbiciu na kwestie objęte pozwem i dalszymi pismami procesowymi powódki.

Podkreślić należy, że opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków.

We wciąż aktualnym wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (sygn. akt I PR 148/90, OSP 1991/11/300) Sąd Najwyższy stwierdził, iż sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń.

Sąd, w ramach zastrzeżonej dla niego swobody, decyduje, czy ma możliwość oceny dowodu w sposób pełny i wszechstronny, czy jest w stanie prześledzić jego wyniki oraz – mimo braku wiadomości specjalnych – ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłego do wydania opinii. Sąd czyni to zapoznając się z całością opinii, tj. z przedstawionym w niej materiałem dowodowym, wynikami badań przedmiotowych i podmiotowych. Wszystko to, a nie tylko końcowy wniosek opinii, stanowi przesłanki dla uzyskania przez sąd podstaw umożliwiających wyjaśnienie sprawy.

Biorąc pod uwagę powyższe, a także brzmienie tezy dowodowej, na okoliczność której miał wypowiedzieć się biegły, Sąd wskazuje, że z przedmiotowej opinii skorzystał w zakresie, w jakim było to niezbędne dla ustalenia rachunkowej poprawności wyliczeń powódki oraz strony pozwanej. Niewątpliwie do zakresu kognicji biegłego nie należała ocena zasadności roszczeń powódki, a jedynie wskazanie, czy przedmiotowe roszczenia zostały przez powódkę prawidłowo wyliczone (co biegły sądowy mógł ustalić na podstawie uprzedniego zbadania prawidłowości wyliczenia godzin ponadwymiarowych i innych świadczeń przez stronę pozwaną, jeszcze w toku współpracy stron). Opinia biegłego sądowego była więc niezbędna i celowa, ale tylko co do tych roszczeń zgłoszonych przez powódkę, których zasadność Sąd uznał oceniając całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Tym samym różnica między przedstawioną ostatecznie przez biegłego kwotą roszczeń powódki (18 503,61 zł), a kwotą ustaloną ostatecznie przez

Sąd nie stanowi nieuprawnionej polemiki Sądu z ustaleniami biegłego, a jest jedynie wynikiem oceny Sądu co do zasadności niektórych z żądań powódki. Innymi słowy, opinia biegłego sądowego stanowi hipotetyczne wyliczenie świadczeń, które należałoby zasądzić na rzecz powódki od strony pozwanej, w przypadku uznania przez Sąd zasadności dochodzenia przez powódkę poszczególnych świadczeń. Tym samym opinię biegłego sądowego z zakresu księgowości z dnia 20 maja 2016 r. (k. 1031 – 1042) wraz z dwiema opiniami uzupełniającymi (z dnia 17 października 2016 r. – k. 1140 – 1145 oraz z dnia 3 kwietnia 2017 r. – teczka akt zastępczych) należało włączyć w poczet materiału dowodowego niniejszej sprawy.

W **punkcie III sentencji wyroku** Sąd umorzył postępowanie w zakresie kwoty, co do której powódka cofnęła powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia, tj. kwoty 3 230 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty.

Odnosząc się do roszczenia w zakresie odsetek od wypłaconego po terminie wynagrodzenia, zgłoszonego przez powódkę w piśmie procesowym z dnia 5 lipca 2016 r., Sąd zważył, że przedmiotowe roszczenie zasługuje na uwzględnienie. Niewątpliwie datą wymagalności wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2014 r. był, zgodnie z Regulaminem pracy (...), ostatni dzień miesiąca, tj. dzień 30 kwietnia 2014 r. Wynagrodzenie za miesiąc kwiecień (w kwocie 1 687,43 zł) powódka otrzymała w dniu 6 maja 2014 r., a więc z sześciodniowym opóźnieniem, za które powódce należą się ustawowe odsetki. Odnośnie pozostałych roszczeń odsetkowych powódki, a więc dotyczących odprawy pieniężnej wypłaconej w dniu 14 października 2014 r. (w kwocie 5 643 zł), wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2014 r., wypłaconego w dniu 1 października 2014 r. (w kwocie 2 630,01 zł) oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe za rok 2014, wypłaconego w dwóch transzach: w dniu 7 listopada 2014 r. (w kwocie 11 096,52 zł) oraz w dniu 18 listopada 2014 r. (w kwocie 424,73 zł) Sąd zważył, że datą wymagalności przedmiotowych należności był dzień rozwiązania stosunku pracy, a więc dzień 30 września 2014 r.

Podkreślić należy, że wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy, takie jak w szczególności Regulamin pracy, określają prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Termin wypłaty wynagrodzenia za pracę, przyjęty u pracodawcy i określony w przepisach wewnątrzzakładowych, odnosi się więc do pracowników, a nie osób, którego takiego statusu już nie posiadają. Z uwagi na powyższe w ocenie Sądu termin wymagalności należności z tytułu wynagrodzenia za pracę oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w przypadku powódki, której stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 30 września 2014 r., przypadał właśnie na ten dzień. Odnośnie zaś terminu wymagalności odprawy pieniężnej wskazać należy, że termin ten został jednoznacznie określony w orzecznictwie na dzień rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., sygn. akt I PKN 320/99, Legalis).

Mając na uwadze powyższe w **punkcie IV sentencji wyroku** Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty:

1. 1 687,43 zł – od dnia 1 maja 2014 r. do dnia 6 maja 2014 r.;
2. 5 643 zł – od dnia 1 października 2014 r. do dnia 14 października 2014 r.;
3. 2 630,01 zł – za dzień 1 października 2014 r.;
4. 11 096,52 zł – od dnia 1 października 2014 r. do dnia 7 listopada 2014 r.;
5. 424,73 zł – od dnia 1 października 2014 r. do dnia 18 listopada 2014 r.

W **punkcie V sentencji wyroku** Sąd oddalił dalej idące powództwo.

W **punkcie VI sentencji wyroku** wyrokowi w punkcie I sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty średniego miesięcznego wynagrodzenia powódki, które Sąd ustalił poprzez wyciągnięcie średniej arytmetycznej z kwot wynagrodzenia otrzymanego przez powódkę w trzech ostatnich miesiącach zatrudnienia, tj. do kwoty 4 907,62 zł.

Orzeczenie o kosztach jak **w punkcie VII sentencji wyroku** Sąd oparł o treść art. 98 § 1 k.p.c. i wyrażoną w nim zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. W niniejszym postępowaniu łączna wartość przedmiotu sporu wynosiła 41.514,61 zł (11.100 zł + 30.414,61 zł). Sąd uwzględnił w całości roszczenie odszkodowawcze zgłoszone przez powódkę. Z kwoty 27 184,61 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie Sąd zasądził kwotę 730 zł (490 + 240) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie. Dodatkowo powódka domagała się, a następnie cofnęła powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia co do kwoty 3.230,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, jednakże pełnomocnik strony pozwanej wniósł o uwzględnienie powyższej kwoty w rozliczeniu kosztów zastępstwa procesowego. Koszty zastępstwa procesowego z tytułu roszczeń o wynagrodzenie wyniosły zatem dla każdej ze stron postępowania 1860 zł (75% stawki 2400 zł liczonej od łącznej wartości roszczeń o wynagrodzenie oraz 60 zł z tytułu odszkodowania za wypowiedzenie), ponadto powódka uiszczała opłatę od zażalenia w kwocie 30 zł, łącznie koszty procesowe wyniosły zatem 3750 zł. Powódka domagała się z tytułu wynagrodzenia kwoty 30.414,61 zł (27.184,61 zł + 3.230,00 zł), z czego Sąd uwzględnił roszczenie w kwocie 730 zł, roszczenie o zasądzenie odszkodowania w kwocie 11100 zł Sąd uwzględnił zaś w całości, powódka wygrała więc kwotę 11830 zł, która stanowi ok. 30% wartości przedmiotu sporu. Powódka przegrała zatem sprawę w części - w 70% i powinna ponieść 70 % kosztów procesowych, co daje kwotę 2625 zł. Ponieważ powódka poniosła koszty w kwocie 1890 zł (1800+60+30), ostatecznie kwota zasądzona od niej na rzecz strony pozwanej wynosi 735 zł (2625-1890). Stawko zastępstwa Sąd ustalił na podstawie obowiązującego na dzień wniesienia pozwu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348).

W punkcie VIII sentencji wyroku Sąd nakazał stronie pozwanej uiszczyć na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1873 zł tytułem części (30%) kosztów sądowych, tj. opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy prawa, która wynosiła 2076 zł oraz kosztów opinii biegłego, które wynosiły 4168,25 zł (łącznie 6244,25 zł, z czego 30% daje kwotę 1873 zł).

W punkcie IX sentencji wyroku pozostałymi kosztami sądowymi Sąd obciążył Skarb Państwa, uznając, że nie ma podstaw do obciążania nimi powódki, zwolnionej od kosztów sądowych z mocy ustawy.